



sotsiaal  
ministeerium



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks



Märts 2011

**Koostajad:**

**Thea Treier**  
töösuhete poliitika juht

**Seili Suder**  
tööelu arengu osakonna peaspetsialist

**Egle Käärats**  
tööala asekancler

**Tööelu arengu osakond**  
Sotsiaalministeerium  
Gonsiori 29, 15027 Tallinn  
e-post: [info@sm.ee](mailto:info@sm.ee)  
tel: 626 9301  
faks: 699 2209

## **SELGITUSED** **töölepingu seaduse juurde**

Töölepingu seadus, vastu võetud 17. detsembril 2008. a, jõustunud 1. juulil 2009. a.

### **1. peatükk** **ÜLDSÄTTED**

#### **§ 1. Töölepingu mõiste**

- (1) Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu.**
- (2) Kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga.**
- (3) Töölepingule kohaldatakse võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud, kui käesolevas seaduses ei ole sätestatud teisiti.**
- (4) Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.**
- (5) Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata juriidilise isiku juhtorgani liikme ega välismaa äriühingu filiaali juhataja lepingule.**

**Paragrahv 1** sätestab töölepingu mõiste, mille alusel muutub võimalikuks töölepingu eristamine teistest võlaõigusseaduse (edaspidi VÕS) 8. osas nimetatud teenuse osutamise lepingutest, ning määrab töölepingu asukoha kehtivas õiguses.

Töölepingu eristamine muudest VÕS-s nimetatud teenuse osutamise lepingutest (eelkõige § 619 – käsundusleping, § 635 – töövõtuleping, § 658 – maaklerileping, § 670 – agendileping ja § 692 – komisjonileping) on vajalik töölepingu alusel tekkiva tugeva sõltuvussuhte tõttu, mille alusel vajavad pooled, eelkõige töötaja, erilist kaitset ja konkreetset õigussuhtesisest regulatsiooni. Sõltuvussuhet võib iseloomustada järgmiselt:

- lepingu pooled seovad end pikaajaliselt ning esineb ootus töötaja/töö olemasoluks pikemaks ajaks;
- töötaja lepingulise suhte sisene otsustamisvabadus on piiratud, lepingu sõlmimisega allutab ta ennast tööandja korraldustele ja juhistele, millega määratakse muu hulgas ära töö tegemise koht, aeg ja viis;
- töötaja kasutab töö tegemiseks tööandja omanduses olevaid töövahendeid ja materjale;
- töötaja jaoks on ettevõtlerisk maandatud muu hulgas suhte lõppemisest ette teatamise tähtajaga ja mõnel juhul ka suhte lõppemisega kaasneva hüvitisega;
- lepingust tulenevad kohustused piiravad või kohustavad töötajat ka töösuhtevälisel maastikul (näiteks konkurentsipiirang, saladuse hoidmise kohustus);
- tööandja kohustub tagama töötajale seaduses ette nähtud hüved (näiteks puhkus, puhkeaeg, töötasu vähemalt töötasu alammääras);
- töötaja on suurel määral sõltuv tööandjast, kelle poolt makstav tasu moodustab suure osa tema sissetulekust (näiteks käsunduslepingu, töövõtulepingu, agendilepingu ja maaklerilepingu puhul ei ole tööd tegev isik seotud konkreetset ainult ühe, vaid mitme erineva tööd andva isikuga ning tema sissetulekuriskid on hajutatud).

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon on oma 2006. aastal antud töösuhte tingimuste alases soovitusel nr 198 nimetanud töösuhte olemasolu määravate tunnustena seda, et tööd tehakse teise poole juhiste kohaselt ja kontrollile alludes; töö tegemine hõlmab töötaja kaasamist organisatsiooni või ettevõttesse; tööd tehakse eranditult või peamiselt teise isiku kasuks; töötaja teeb tööd isiklikult; tööd tehakse kindlaksmääratud tööajal või töökohal, mille on määranud teine, tööd telliv pool või mis on tööd telliva poolega kokku lepitud; töö tegemine on kestev ja jätkuv; töö tegemine nõuab töötaja kättesaadavust ja kohalolekut või töö tegemine hõlmab tööd telliva poole tööriistade, materjalide ja seadmete kasutamist. Lisaks eelnevale on töösuhtega tegemist juhul, kui töötajale makstakse töö eest perioodiliselt tasu ning nimetatud tasu moodustab töötaja ainukese või põhilise sissetuleku; töötajale kindlustatakse tasu muudes hüvedes, näiteks toiduainete, majutuse või transpordi kindlustamine; tunnustatakse kohustusi töötaja ees, näiteks iganädalase puhkeaja ja iga-aastase puhkuse andmine või tööd telliv pool katab töötaja tööülesannete täitmiseks tehtud reiside kulud. Samuti on töösuhte tunnuseks töötajapoolse finantsriski puudumine.

Töölepingu eristamine teistest VÕS-s nimetatud teenuse osutamise lepingutest toimub juhtumipõhiselt konkreetse lepingu iseloomu väljaselgitamise ja seaduses nimetatud teenuse osutamise lepingute võrdlemisega. Võrdluse aluseks võetakse definitsioonides nimetatud põhikriteeriumid, milleks töölepingu puhul on töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 1 lõike 1 alusel:

- töö kui järjepideva protsessi tegemine;
- tööd tegeva isiku allutatud tööd andva isiku juhtimisele ja kontrollile;
- töö eest tasu maksmine vähemalt korra kuus kindlal kokkulepitul ajal.

Eespool nimetatut täiendab TLS § 1 lõige 4, mis rõhutab veel kord töötaja allutatust tööandja juhtimisele ja kontrollile. Eristamiskriteeriumina sätestab TLS, et töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev. Samas ei välista TLS kaugtöö tegemist (TLS § 6 lõige 4), mille käigus on töötaja teatud määral iseseisev ning omab võimalust töötada kodus talle sobival ajal. Kaugtöö tegemises lepivad pooled eraldi kokku ning töötaja on allutatud ka siin tööandja juhtimisele ja kontrollile (töötaja täidab tööandja antud tööülesandeid, on vajadusel tööandjale kättesaadav jne), saab perioodilist töötasu ning kasutab üldjuhul tööandja materjale või seadmeid. Eraldi on TLS § 1 lõikes 5

väljastatud töölepingu sõlmimine juriidilise isiku ja välismaa äriühingu juhtorgani liikmega. Nimetatud isikutega tuleb sõlmida käsundusleping.

Kuna töölepingu eristamine teistest teenuse osutamise lepingutest võib teatud juhtudel osutada keeruliseks ja mitmetimõistetavaks, sätestab TLS § 1 lõige 2 töötaja kaitse eesmärgil eelduse, mille alusel loetakse leping, mille puhul teeb üks isik teisele tasu eest tööd, seni töölepinguks, kuni ei ole tõendatud vastupidist. Sisuliselt on tegemist pööratud tõendamiskohustusega, mille raames tuleb väidetaval tööandjal vaidluse korral tõendada, et tegu on muu võlaõigusliku lepinguga, mitte töölepinguga. Taolise sätte olemasolu motiveerib tööandjaid mitte sõlmima piiripealseid või varjatud lepinguid, kuna kahtluse korral ja muu tõendusmaterjali puudumisel loetakse, et sõlmitud on tööleping. Näiteks on tegemist töölepinguga juhul, kui töötajaga sõlmitakse leping pealkirjaga „Töövõtuleping“, kuid lepingu sisu vastab töösuhtele iseloomulikele tunnustele.

TLS § 1 lõige 3 määrab tööõiguse asukohta Eesti õigussüsteemis. Tööõigust on nähtud võlaõiguse osana alates VÕS koostamisest ja jõustumisest, millele viitab ka VÕS § 1 lõige 1 ning mille järgi kohaldatakse töölepingu seadusele VÕS üldosa. Sama on kinnitanud Riigikohus oma lahendites. Tööleping on võlaõiguslik leping, kuna sellega reguleeritakse olemuslikult eraõiguslikke suhteid, mis põhinevad poolte võrdsusel ja lepinguvabadusel. TLS kohaselt ei reguleeri tööõigus teenustussuhteid, kuna avaliku teenistuse puhul on tegemist subordinatsioonilise ehk alluvussuhtega, kus tööandjaks on riik ja mille raames puudub avalikul teenistujal täielik lepinguvabadus ehk vabadus mõjutada lepingu sõlmimist ja sisu. Avalikku teenistust ei saa reguleerida koordinatsioonisuhtel põhineva eraõigusega, kus õigussuhtes olevad pooled on võrdses seisundis.

TLS § 1 lõige 3 sätestab põhimõtte, mille järgi kohaldatakse töölepingule VÕS-s käsunduslepingu kohta sätestatud, kui TLS ei näe ette eriregulatsiooni. Sisuliselt tähendab see, et VÕS ja tsiviilseadustiku üldosa seaduse (edaspidi TsÜS) sätted on TLS suhtes kui üldnorm erinormi suhtes, mille konflikti puhul tuleb kohaldamisele alati erinorm ehk TLS. Töösuhtele kohaldub seega lisaks TLS-le täiendavalt VÕS eriosas käsunduslepingu kohta sätestatu, VÕS üldosa ja TsÜS. Näitena võib tuua TLS § 1 lõikes 1 antud töötaja ja tööandja definitsioonid, mis omandavad tähenduse koos TsÜS-s nimetatud põhimõtetega. TLS kohaselt teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd töölepingu alusel. Isiku mõiste on avatud TsÜS-s, mille alusel jaguneb isik füüsiliseks (TsÜS § 7 jj) ja juriidiliseks isikuks (TsÜS § 24 jj). Sellest tulenevalt on TLS alusel töötajaks nii teovõimeline kui piiratud teovõimega füüsiline isik ning tööandjaks nii teovõimeline kui piiratud teovõimega füüsiline isik, samuti õigusvõimeline juriidiline isik.

Võrreldes kuni 01.07.2009 kehtinud Eesti Vabariigi töölepingu seadusega (edaspidi TLS1992) jätab TLS töölepingu mõiste samaks, kuid muudab tööõiguse asukohta õigussüsteemis. Tööõigus tuleb kohaldamisele läbiproovitud põhimõtete alusel ning kooskõlas eraõiguse sätetega, võimaldades kasutada otseselt reguleerimata ja ettenägematute olukordade lahendamiseks analoogiat teistest sarnaste põhimõtete valdkondadest.

## **§ 2. Sätete kohustuslikkus**

***Käesolevas seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatust töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine, välja arvatud, kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on käesolevas seaduses ette nähtud.***

**Paragrahv 2** kehtestab soodsama sätte kohaldamise põhimõtte, mille eesmärgiks on tagada töötaja kui nõrgema poole kaitse. TLS sätted on poolimperatiivsed ehk poolkohustavad, mis tähendab, et seaduses sätestatust ei või töötaja kahjuks kõrvale kalduda, välja arvatud juhtudel, kui töötaja kahjuks kõrvale kalduva kokkuleppe võimalus on seaduses selgesõnaliselt lubatud. Tegemist on erisättega VÕS § 5 suhtes, mille kohaselt on pooltel alati lubatud seaduses sätestatust erinevalt kokku leppida, kui normist kõrvalekaldumine ei ole seadusega otsesõnu keelatud või ei tulene see sätte olemusest. TLS lubab töötaja kasuks seaduses sätestatust soodsamad kokkulepped. Näiteks võivad töötaja ja tööandja kokku leppida seaduses ettenähtust pikemas põhipuhkuses, soodsamas ületunnitöö hüvitamises, pikemas etteteatamistähtajas ja/või suuremas hüvitises töölepingu ülesütlemisel.

TLS1992-s oli tunduvalt suurem kaal imperatiivsetel sätetel, millega püüti reguleerida võimalikult üksikasjalikult ja täpselt ette tulla võivaid olukordi. Tagajärjeks oli paindlikkuse puudumine ja lüngad regulatsioonis. Erinevalt TLS1992-st on TLS koostamisel lähtunud ideest, et seaduses tuleb ette kirjutada üldklausil põhinevad miinimumnormid, mis tuleksid kohaldamisele võimalikult paljudes olukordades ning mille puhul otsustatakse sätte kohaldamise vajalikkus ja ulatus konkreetse olukorra pinnalt. Miinimumnormide all peetakse silmas näiteks TLS § 5, kus on kirjas töölepingu andmed, millest tuleb töölepingu sõlmimisel töötajat kindlasti teavitada, kuid millele lisaks võib teavitada ka muudest andmetest, kui neis on kokku lepitud või kui pooled peavad nendest teatamist vajalikuks või kohaseks.

TLS sätestab mitmes paragrahvis eeldused töötaja kaitseks. Näiteks eeldab seadus, et tööleping sõlmitakse tähtajatult (TLS § 9 lõige 1 lause 1), töötaja töötab täistööajaga 40 tundi nädalas (TLS § 43 lõige 1), saab igapäevase ja iganädalase puhkeaja (TLS § 51 ja 52), omab õigust 28 kalendripäevasele põhipuhkusele kalendriaastas (TLS § 55) jne. Seaduses nimetatud eeldused vähendavad poolte erinevates tingimustes kokku leppimise vajadust, tagades töötaja kaitse kokkulepete puudumisel ning sätestavad miinimumtingimused, millest töötajale kahjulikumad kokkulepped ei ole TLS § 2 alusel lubatud. Näiteks ei pea tööleping sisaldama infot igapäevase tööaja kohta, kuna vastavasisuline regulatsioon on seaduses olemas ning töötaja ja tööandja ei või kokku leppida 20 kalendripäevases põhipuhkuses, kuna tegemist oleks töötaja jaoks seaduses sätestatust halvemate tingimuste kohaldamises.

Rõhutamist vajab, et TLS § 2 ei välista ega piira teistsuguse regulatsiooni kehtestamist eriseadustega. TLS ja töösuhteid reguleerivate eriseaduste normide vastuolu korral tuleb lähtuda üldnormi ja erinormi suhtest, mis tähendab, et vastuolu või erinevuse korral kuulub kohaldamisele erinorm. Näiteks on mootorsõidukijuhi töö- ja puhkeae ning töötasu reguleeritud TLS asemel liiklusseaduses.

### **§ 3. Võrdse kohtlemise põhimõte**

***Tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.***

**Paragrahv 3** rõhutab viitenormina võrdse kohtlemise olulisust töösuhtes. Paragrahv kohustab töölepingu kohaldamisel arvesse võtma võrdse kohtlemise seaduses ja soolise võrdõiguslikkuse seaduses nimetatut, mis kehtib ka töösuhte kohta. Diskrimineerimise keelu sätete dubleerimise vältimiseks pole TLS-s vastavat valdkonda uuesti käsitletud.

Võrdse kohtlemise seaduse eesmärk on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel. Lisaks ei ole töösuhtes välistatud nõuded muu hulgas perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitsevæeteenistuse kohustuse alusel. Isikute diskrimineerimine on keelatud näiteks töölepingu sõlmimisel, töötamise kestel, töötingimuste kokku leppimisel ja muutmisel, töökorralduste andmisel, töötasustamisel, töötaja edutamisel, töölepingu ülesütlemisel jne. Võrdse kohtlemise seadus kohustab muu hulgas tööandjat edendama võrdse kohtlemise põhimõtet. Tööandja peab rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse eesmärk on tagada sooline võrdne kohtlemine ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust. Diskrimineerivateks loetakse tööelus näiteks juhtumeid, kui tööandja võtab tööle, edutab, valib ülesande täitmiseks või saadab koolitusele ühest soost isiku, jättes kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga vastassoost isiku. Kõrvalejätmist võivad siiski õigustada kaalukad põhjused. Võrdse kohtlemise seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmise hindamist teostab soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik, kelle poole saavad nii töötajad kui tööandjad pöörduda.

## 2. peatükk TÖÖLEPINGU SÕLMIMINE

### § 4. Töölepingu sõlmimise erisus

**(1) Töölepingu sõlmimisele kohaldatakse võlaõigusseaduses lepingu sõlmimise kohta sätestatud.**

**(2) Tööleping sõlmitakse kirjalikult. Tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui töötaja asub tegema tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest.**

**(3) Kokkulepe töötajat kahjustavas või töölepingu kehtivusega seotud tingimuses, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või ei saabu (äramuutev tingimus), on tühine.**

**(4) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud vorminõude järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu tühisust.**

**(5) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud vorminõuet ei kohaldata, kui töölepingu kestus ei ületa kahte nädalat.**

**Paragrahvi 4** reguleeritakse töölepingu sõlmimise korda. TLS § 4 lõike 1 puhul on tegemist viitenormiga VÕS 2. peatükile (VÕS § 8 jj), mis seletab lahti lepingu sõlmimise üldpõhimõtted. VÕS § 9 alusel on lepingu sõlmimiseks vajalik pakkumuse esitamine ja sellele nõustumise saamine, mis toimub vastastikuste tahteavalduste vahetamise teel, kui on piisavalt selge, et lepingupooled on saavutanud kokkuleppe olulistes tingimustes. Pakkumuseks on VÕS § 16 lõike 1 alusel lepingu sõlmimise ettepanek, mis on piisavalt määratletud ja väljendab pakkumuse esitaja tahet olla ettepanekuga nõustumise saamisel õiguslikult seotud. Nõustumus on VÕS § 20 lõike 1 alusel otsese tahteavalduse või mingi teoga väljendatud nõusolek sõlmida leping.

Tahteavalduse mõiste avab TsÜS § 68, mille alusel võib selleks olla:

- otsene tahteavaldus ehk tahteavaldus, milles väljendub sõnaselge tahe tuua kaasa õiguslik tagajärg; võib olla nii kirjalik kui suuline, näiteks kinnitus selle kohta, et jah, ma soovin olla selle lepinguga seotud, allkirja andmine jne (TsÜS § 68 lõige 2);
- kaudne tahteavaldus ehk konkludentne tahteavaldus, mis väljendub teos, millest võib järeldada tahet tuua kaasa õiguslik tagajärg (TsÜS § 68 lõige 3);
- vaikimine või tegevusetus, kui vaikimise või tegevusetuse lugemine tahteavalduseks tuleneb seadusest, isikute kokkuleppest või nendevahelisest praktikast (TsÜS § 68 lõige 4).

Töölepingu sõlmimiseks on seega vajalik kattuvate tahteavalduste olemasolu, eesmärgiga luua töösuhe. Tööleping on sõlmitud, kui pooled on saavutanud kokkuleppe kõikides olulistes tingimustes. TLS ei sätesta kohustuslike oluliste tingimuste loetelu, jättes selle lepingupoolte otsustada. Töötaja jaoks on olulisteks tingimusteks, mis tuleb töölepingus kokku leppida, reeglina töötasu, tööaeg, tehtavad tööülesanded, töökoht jne. Samas võib töötaja jaoks, kellel on ülalpeetavaid, olla oluline ka paindlik tööajakava ning võimalus võtta täiendavaid puhkusepäevi. Tööandja võib oluliseks pidada töötaja koolitusel osalemist. Olulised tingimused nii töötaja kui tööandja jaoks peavad kajastuma töölepingus.

Oluline on TLS-s eristada kirjalikku ning kirjalikku taasesitamist võimaldavat vormi. Kui kirjalik vorm nõuab TsÜS § 78 lõike 1 järgi tehingu teinud isikute omakäelist allkirja, siis kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm peab TsÜS § 79 järgi sisaldama tehingu teinud isikute nimesid ning olema tehtud püsivalt kirjalikku taasesitamist võimaldaval viisil (näiteks edastamine e-kirja, faksi teel). Kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm ei nõua lepingu omakäelist allkirjastamist.

TLS § 4 lõike 2 kohaselt tuleb tööleping sõlmida kirjalikult. Tööleping peab seega olema tehingu teinud isikute poolt omakäeliselt allkirjastatud. Kirjaliku vorminõude kehtestamise eesmärgiks on soov suunata osapooli sõlmima kirjalikke lepinguid. Kirjaliku vorminõude järgimine tähendab mõlemale osapooltele selgema ja paremini tõendatava töösuhte olemasolu.

Tsiviilõiguse üldiste põhimõtete kohaselt on seadusest tuleneva vormi järgimata jätmisel tehing tühine ning pooled peavad tühise tehingu järgi saadu tagastama (TsÜS § 84 lõige 1). Taolise põhimõtte kohaldamine tööõiguses ei ole asjakohane. Näitena võib tuua olukorra, kus töötaja ja tööandja on

saavutanud kokkuleppe kõigis olulistes küsimustes ning sõlmivad suulise lepingu. Hoolimata sellest, et kokkulepe on olemas nii töötasu kui töötingimuste osas, ei ole see ilma kirjaliku vormita kehtiv. Vastava olukorra vältimiseks on TLS kasutanud TsÜS § 83 lõikes 2 esitatud võimalust ning öelnud TLS § 4 lõikes 4, et vorminõude järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu tühisust. TLS kohaselt ei sõltu töölepingu kehtivus vorminõude täitmisest, kuna tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui pooled on vorminõude vastu eksinud.

TLS lähtub põhimõttest, et kaitset vajab igasugune töösuhe olenemata vorminõuete järgimisest. Töölepingu olemasolu tõendamisel peab teadma, et tõendamisprotsessis ei saa kumbki pool toetuda vorminõude mittejärgimisele kui siduva tahte puudumisele. Suuliselt sõlmitud tööleping on seega kehtiv töötaja tööle asumisest (TLS § 4 lõike 2 lause 2), kuid siinkohal tuleb arvestada, et suuliselt sõlmitud lepingu alusel võib hiljem olla keerulisem tuvastada ja tõendada, milles täpselt pooled omavahel kokku leppisid. Juhul kui töölepingus kokkulepitud tingimusi ei suudeta tõendada (näiteks on leping sõlmitud suuliselt või on kirjalikus lepingus jäetud mõni kokkuleppe osa fikseerimata), kohaldatakse TLS-s sätestatud tingimusi.

Töölepingu olemasolu tõendamisel on oluline tuvastada poolte kattuvad tahteavaldused ehk tegelik soov end lepinguga siduda. Soov end siduda väljendub näiteks töötaja tööle lubamises või lepingueelsete läbirääkimiste raames peetud kirjavahetuses, millest saab järeldada, et pooled on avaldanud ühist soovi töölepingu sõlmimiseks. Töötaja kaitse on tagatud sellega, et tööandja teab, et töötaja tööle lubamine võrdub töölepingu sõlmimisega ning kirjaliku vorminõude järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu tühisust. TLS § 4 lõike 2 kohaselt eeldatakse tööülesannete täitmise alustamisel ja tööle lubamisel töösuhte olemasolu. Tõendada tuleb töösuhte puudumist või suhet muul õiguslikul alusel (eelkõige võlaõiguslikku suhet).

Töölepingu kui kokkuleppe sõlmimisest tuleb eristada tööandja teavitamiskohustust, mis on reguleeritud TLS §-s 5. Kui tööleping on sõlmitud, peab tööandja töötajat teavitama TLS § 5 lõikes 1 nimetatud andmetest.

Kuna TLS § 4 ei sätesta töölepingu sõlmimist isiklikult, võib seda TLS alusel teha esindaja kaudu. Isikliku sõlmimise nõudest on loobunud, kuna puudub vajadus töölepingupoolte isiklikuks kohalolekuks. Töölepingu puhul on oluline, et kokkulepped vastaksid poolte tegelikele tahteavaldustele ehk soovidele, mida on võimalik saavutada ka esindaja kohalolekuga. Esindusõigus võib TsÜS § 117 lõike 2 järgi olla nii seadusjärgne (vanem lapse suhtes) kui tehingust tulenev (volitus). Volituse alusel esindamist reguleerib TsÜS 8. peatükk.

TLS § 4 lõike 3 kohaselt on töötajat kahjustav või töölepingu kehtivusega seotud tingimus, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või ei saabu (äramuutev tingimus), tühine. TLS välistab siinkohal võimaluse kokku leppida ebamõistlikes, töötajat kahjustavates tingimustes. Näiteks ei saa töötaja ja tööandja kokku leppida tingimuses, mille kohaselt koolituse mitteedukal sooritamisel või majandusliku olukorra muutumisel töötaja töötasu väheneb. Samuti ei saa pooled leppida kokku tingimuses, mille kohaselt tööleping lõpeb, kui tööandja ühineb teise juriidilise isikuga, töötaja ei läbi vajalikku vahekoolitust, väljaõpet või ei soorita kokkulepitud eksamit. Töölepingu ülesütlemine töötajast tuleneval põhjusel on õigustatud seadusest tuleneva diplomi või kutsenõude puudumisel.

Äramuutva tingimusega lepingu puhul ei ole teada tingimuse saabumise tõenäosus ega aeg, mistõttu ei taga äramuutva tingimusega tööleping pooltele piisavat õiguskindlust ega ettenähtavust. Nimelt võib äramuutev tingimus saabuda niivõrd kauges tulevikus, et töötaja ei soovi tingimuse saabumisel enam töölepingu lõppemisele tugineda või ka niivõrd lähedases tulevikus, et töötaja ei oska veel arvestada uue töökoha ja sissetuleku otsimise vajadusega. Äramuutva tingimusega lepingu lõppemiseks ei ole vaja ülesütlemist ega etteteatamistähtaja järgimist, leping lõpeb automaatselt tingimuse saabumisega. Töösuhte kaitstavaks väärtuseks on suhte stabiilsus. Õiguskindluse tagamiseks on töölepingu ülesütlemisele seatud protsessuaalsed ja materiaalõiguslikud piirangud, muu hulgas TLS § 4 lõikest 3 tulenev keeld leppida kokku töölepingu kehtivusega seotud äramuutvas tingimuses.

TLS § 4 lõike 5 kohaselt ei kehti kirjalik vorminõue töölepingute suhtes, mille pikkus ei ületa kahte nädalat. Tulenevalt nõukogu direktiivist 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid

töölepingu või töösuhte tingimustest on lubatud töölepingu või töösuhte tingimustest teavitamata jätta, kui töösuhe ei kesta kauem kui 1 kuu. Võrreldes rahvusvaheliste standarditega on TLS-ga töötaja kaitset suurendatud.

#### **§ 5. Töötaja teavitamine töötingimustest**

**(1) Töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma vähemalt järgmised andmed:**

- 1) tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht;**
  - 2) töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;**
  - 3) tööülesannete kirjeldus;**
  - 4) ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;**
  - 5) töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning sissenõutavaks muutmise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed;**
  - 6) muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;**
  - 7) aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (tööaeg);**
  - 8) töö tegemise koht;**
  - 9) puhkuse kestus;**
  - 10) viide töölepingu ülesõtmise etteteatamise tähtaegadele või töölepingu ülesõtmise etteteatamise tähtajad;**
  - 11) tööandja kehtestatud reeglid töökorraldusele;**
  - 12) viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut.**
- (2) Töölepingu andmed esitatakse heauskselt, selgelt ja arusaadavalt. Tööandja võib nõuda töötajalt kinnitust käesolevas paragrahvis nimetatud andmete esitamise kohta.**
- (3) Kui andmeid ei ole töötajale enne tööle asumist esitatud, võib töötaja neid igal ajal nõuda. Tööandjal on kohustus esitada andmed kahe nädala jooksul arvates nõude saamisest.**
- (4) Andmete muudatused esitatakse töötajale kirjalikult ühe kuu jooksul muudatuste tegemisest, arvestades käesoleva paragrahvi lõigetes 2 ja 3 sätestatud.**
- (5) Tööandja säilitab töölepingu kirjalikku dokumenti töölepingu kehtivuse ajal ja kümne aastat töölepingu lõppemisest arvates.**

**Paragrahv 5** sätestab nende andmete loetelu, millest tuleb töötajat enne tööle asumist teavitada, ning andmete esitamise korra. Paragrahvis 5 nimetatud andmed tuleb töötajale teatavaks teha iga töölepingu puhul erinevalt TLS §-s 6 sätestatud andmetest, mis tuleb kirjalikult esitada vaid juhul, kui vastavad kokkulepped poolte vahel kohaldamisele tulevad.

Töötingimustest teavitamise kohustus tuleneb nõukogu direktiivist 91/533/EMÜ. Direktiiv loetleb tingimused, mis tuleb töötajale igas töösuhtes teatavaks teha, ja lisatingimused, millest teavitamise kohustus sõltub täiendavatest asjaoludest; näiteks lähetuse tingimustest tuleb töötajat teavitada välislähetusse saatmisel.

TLS § 5 lõige 1 ei sätesta töölepingu kohustuslikke tingimusi. Töölepingu kui kokkuleppe sõlmimine on reguleeritud TLS §-s 4 ja VÕS-s. Töölepingu sõlmimiseks on vajalik kattuvate tahteavalduste olemasolu, millega soovitakse luua töösuhe. Tööleping on sõlmitud, kui pooled on saavutanud kokkuleppe kõigis neile olulistest tingimustes. Oluliste tingimuste loetelu määravad töötaja ja tööandja vastastikusel kokkuleppel. Reeglina on olulisteks tingimusteks, mis tuleb töölepingus kokku leppida, töötasu, tööaeg, tehtavad tööülesanded, töö tegemise koht.

TLS § 5 sätestab andmete loetelu, millest tuleb töötajat enne tööle asumist teavitada. TLS § 5 lõikes 1 loetletud andmed võivad, kuid ei pruugi olla poolte vahel eraldi kokku lepitud, kui tegemist on poolte jaoks oluliste töösuhte tingimustega. Näiteks töötasu ja tööülesanded on eelduslikult tingimused, milles töötaja ja tööandja enne töölepingu sõlmimist kokkuleppe saavutavad. Kui kõiki TLS § 5 lõikes 1 loetletud andmeid ei ole kokku lepitud, tuleb tööandjal neist töötajat kirjalikult teavitada. Teavitamine toimub ehk andmed sisalduvad töölepingu kirjalikus dokumendis. Töölepingu kirjalik dokument on dokument, mis sisaldab kokkulepitud töötingimusi ja TLS § 5 lõikes 1 nimetatud andmeid, milles pooled

ei ole kokku leppinud. Näiteks võivad TLS § 5 lõikes 1 olevad andmed, milles ei ole kokku lepitud, sisalduda töölepingus, selle lisas või olla esitatud viitelisena muule dokumendile.

Tööandja peab töötajat teavitama oma kontaktandmetest, tööle asumise ajast, tehtavatest tööülesannetest, töötasust, palgapäevast, tööajast, töökohast, puhkuse kestusest, töölepingu ülesõlmimise eetteteatamise tähtaegadest, töökorralduse reeglitest, kohalduvatest kollektiivlepingutest jne. Teavitatavad andmed peavad sisalduma töölepingu kirjalikus dokumendis, milleks ülalmainitud on näiteks töölepingu lisa. Tööandja võib nõuda töötaja kinnitust selle kohta, et vajalikud andmed on talle esitatud (TLS § 5 lõige 2). Andmete saamist kinnitab töötaja allkiri. Andmed peavad töötajale olema esitatud enne tööle asumist. Kui tööandja ei ole andmeid tööle asumise päevaks esitanud, võib töötaja neid igal ajal nõuda. Tööandja peab sellisel juhul esitama vajalikud andmed 2 nädala jooksul töötaja nõudest (TLS § 5 lõige 3).

Paragrahvi 5 lõike 1 punkti 1 alusel teavitab tööandja töötajat oma kontaktandmetest, sealhulgas ärinimest, registrikoodist ja asukohast. Töötajal on õigus kõik oma tööga seotud ettepanekud ja kaebused saata nimetatud aadressile.

Paragrahvi 5 lõike 1 punkti 2 kohaselt peab tööandja teavitama töötajat töölepingu sõlmimise ja tööle asumise ajast. Teavitamiskohustus on vajalik, kuna töölepingu sõlmimise ja tööle asumise aeg võivad erineda. Töötaja peab teadma, millal ta realselt tööülesandeid lepingu alusel täitma asub ehk millal algab faktiline töösuhe. Näiteks võivad pooled kokku leppida, et töötaja asub tööülesandeid täitma lepingu sõlmimisest 2 kuu möödumisel.

Paragrahvi 5 lõike 1 punkt 3 kohustab tööandjat teavitama töötajat tehtavatest tööülesannetest, mis võivad näiteks olla kirjas töölepingus või töölepingu juurde lisana kuuluvas ametijuhendis. Tööülesannete kirjeldus peab olema piisavalt selge ja arusaadav, tagamaks, et töötaja tööle tulles teab, milliste ülesannete tegemist temalt oodatakse. Näiteks ei ole teavitamiskohustus piisava selgusega täidetud, kui töölepingus on tööülesannete all kirjas, et töötaja tegutseb asjaajajana. Töölepingust või selle lisast peab sellisel juhul tulema selgelt välja, milliseid ülesandeid asjaajaja täidab.

Paragrahvi 5 lõike 1 punkti 4 eesmärk on kirjalikult fikseerida töötaja ametinimetuse juhul, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg. Eelkõige on nimetatud õiguslikuks tagajärjeks õigus soodustingimustel vanaduspensionile ja väljateenitud aastate pensionile, mis tuleneb soodustingimustel vanaduspensionide seadusest ja väljateenitud aastate pensionide seadusest. Vabariigi Valitsuse 16.06.1992. a määrus nr 206 kehtestab tööde, kutsealade ja ametikohtade loetelu, millel töötamisel on õigus vanaduspensionile soodustingimustel. Niisamuti näeb Vabariigi Valitsuse 16.07.1992. a määrus nr 207 ette väljateenitud aastate pensionile õigust andvate kutsealade ja ametikohtade loetelu ning selle pensioni määramiseks vajaliku staaži arvutamise korra. Tegemist on ideoloogiliselt vananenud normidega, mis ei lähtu töökeskkonna ohutegurite mõjust töötaja tervisele, vaid formaalsest tunnusest ehk töötaja ametinimetusest. Seega on kuni soodustingimustel vanaduspensionide seaduse ja väljateenitud aastate pensionide seaduse muutmiseni ametinimetuse fikseerimine vajalik eelkõige juhul, kui töötaja töötab ametikohal, mis kuulub eelnimetatud määrusega kehtestatud loetellu ja mis annab töötajale õiguse saada soodustingimustel vanaduspensionile või väljateenitud aastate pensionile.

Paragrahvi 5 lõike 1 punkti 5 kohaselt peab töötaja olema teadlik oma töötasust, selle arvutamise viisist ja palgapäevast. Töötasu arvutamise viisi teavitamise kohustus ei piira sisuliselt töötasu arvutamise viisi valikut ja määramist. Kui pooled ei ole teisiti kokku leppinud, on tööandjal õigus otsustada, mil viisil ta töötasu arvutab, muu hulgas otsustada, kas töötasu arvutatakse ja makstakse tööajapõhiselt (nn ajatöö) või soorituste arvu järgi (nn tükitöö). TLS kehtestab töötasu arvutamise seadusest ja maksetest. Töötasu reguleerib TLS § 29 jj.

Paragrahvi 5 lõike 1 punkti 6 alusel peab tööandja kirjalikult teavitama töötajat kõigist kokkulepitud hüvedest. Näiteks tuleb kirjalikult kajastada töötaja ja tööandja kokkulepe, mille kohaselt on töötajal õigus kasutada tööandja omanduses olevat mobiiltelefoni, kinnisvara või autot.



Paragrahvi 5 lõike 1 punkti 7 kohaselt tuleb töötajat teavitada tööajast. Töö- ja puhkeaeg on reguleeritud TLS 3. peatüki 3. jaos (TLS § 42 jj). TLS § 43 lõike 1 kohaselt on täistööajaks 40 tundi 7-päevase ajavahemiku kohta. Tulenevalt TLS §-st 2 ei või töötaja ja tööandja leppida kokku seaduses sätestatud pikemas täistööajas. Võimalik on töötamine osalise tööajaga.

Paragrahvi 5 lõike 1 punkti 8 alusel on tööandja kohustuseks teavitada töötajat töö tegemise kohast. TLS § 20 sätestab töö tegemise kohaks tööandja tegevuskoha, mis on töösuhtega kõige rohkem seotud. Töötajal ja tööandjal on tulenevalt töösuhte iseloomust võimalik kokku leppida ka muu töö tegemise koht, kusjuures seadus eeldab, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse ehk linna või valla täpsusega.

Paragrahvi 5 lõike 1 punkti 9 kohaselt peab töötajat teavitama puhkuse kestusest. Töötajal on õigus saada puhkust TLS 3. peatüki 4. jaos (TLS § 54 jj) sätestatud korras ja ulatuses. Töötaja iga-aastase põhipuhkuse pikkuseks on 28 kalendripäeva. Pikendatud põhipuhkus on alaealistel, töövõimetuspensionäridel ning haridus- ja teadustöötajatel.

Paragrahvi 5 lõike 1 punkt 10 kohustab tööandjat teavitama töötajat töölepingu ülesütleamise etteteatamise tähtaegadest. Seadusest tulenevad etteteatamise tähtajad on reguleeritud TLS §-des 97 ja 98. Kui seadusest soodsamad etteteatamistähtajad on kokku lepitud töötajale kohalduvas kollektiivlepingus, tuleb töötajat teavitada soodsamate tingimuste olemasolust.

Paragrahvi 5 lõike 1 punkti 11 alusel peab tööandja teavitama töötajat töökorralduse reeglitest. TLS ei kasuta töösisekorraeeskirja mõistet, vaid on asendanud selle tööandja töökorraldusele kehtestatud reeglitega. Töökorralduse all peetakse silmas eelkõige töö algusaega, tööpäevasiseseid puhkepause ja einetamisaega, vajadusel kaitseriietuse ja vahendite kasutamise kohustust, tööandja korralduste andmise korda, töötaja aruandmise korda jne. Töötajate kaasamise põhimõttest lähtuvalt on üldkohustuslike töökorralduslike muudatuste puhul kohustuslik järgida töötajate usaldusisiku seadusest tulenevaid töötajate informeerimise ja konsulteerimise reegleid. Töökorralduse reeglitest teavitamiseks piisab, kui näiteks töölepingus on esitatud viide dokumentide asukohale või allikale, kus dokumendid on kättesaadavad. Näiteks viide asjaolule, et töökorralduslik dokument on üleval arvutivõrgus või kättesaadav töökohas oleval teadetetahvilil.

Paragrahvi 5 lõike 1 punkti 12 kohaselt tuleb töötajat teavitada tema suhtes kohalduvatest kollektiivlepingutest. Töötaja peab teadma, kui tema suhtes kohaldub seaduses sätestatud soodsam või erinev regulatsioon.

Tööandja peab ülaltoodud andmed esitama heauskselt, selgelt ja arusaadavalt (TLS § 5 lõike 2). Andmed tuleb sõnastada viisil, mis võimaldab töötajal neist üheselt aru saada. Andmete esitamata jätmisel on tööinspektoril õigus algatada tööandja suhtes väärteomenetlus ning karistada teda rahatrahviga (TLS § 117).

TLS § 5 lõige 4 reguleerib töötajale teatavaks tehtud andmete muutmist. Muudatused andmetes tuleb töötajale kirjalikult teatavaks teha 1 kuu jooksul muudatuste tegemisest. Oluline on siinkohal rõhutada, et töölepingus sisalduvaid tingimusi, mis on töötaja ja tööandja vahel eraldi kokku lepitud, saab muuta üksnes poolte kokkuleppel. Ühepoolset, arvestades seaduses kehtestatud miinimumnõudeid, saab tööandja muuta andmeid, mida pooled ei ole pidanud vajalikuks omavahel kokku leppida. Näiteks, kui tööandja muudab töökorralduse reeglites olevat infot seoses isikukaitsevahenditega, peab ta sellest töötajat 1 kuu jooksul teavitama ning seda juhul, kui töökorralduslik dokument ei ole pooltevahelise kokkuleppe üks osa, vaid dokument, millest tööandja on töötajat teavitanud (näiteks teavitamine töölepingus sisalduva viite abil töökorralduse reeglitele). Kui töötaja ja tööandja on pidanud vajalikuks leppida eraldi kokku ka töökorralduse reeglites, tuleb reeglite muutmiseks saada töötaja nõusolek. Töölepingus ja selle juurde kuuluvates lisades muudatuste tegemisel on seega oluline eristada, kas muudetakse varasemat pooltevahelist kokkulepet või töötajale seaduse alusel teatavaks tehtud andmeid.

TLS § 5 lõike 5 kohaselt on töölepingu kirjaliku dokumendi säilitamise kohustus tööandjal. TLS alusel on töölepingu säilitamise ajaks töösuhte aeg ja 10 aastat alates töösuhte lõppemisest. TsÜS § 146

lõike 1 alusel on tehingust tulenevaks aegumistähtjaks 3 aastat, mis laieneb 10 aastale, kui isik rikkus tehingust tulenevat kohustust tahtlikult (TsÜS § 146 lõige 4). Kümneaastase aegumistähtaja sätestab TsÜS § 150 lõige 3 ka deliktlikele ehk lepinguvälisele nõuetele. Seega on 10-aastase säilitamise kohustusega tagatud töölepingu kirjaliku dokumendi olemasolu lepingust tulenevate vaidluste lahendamisel tõendina.

Enne TLS jõustumist, st enne 01.07.2009 sõlmitud töölepinguid peab TLS1992 alusel säilitama 50 aastat töölepingu lõppemisest (TLS § 131 lõige 2 lause 1). Nimetatud töölepingud tõendavad vajadusel pensioniõiguslikku staaži kuni 31.12.1998. Vabariigi Valitsuse 10.01.2002. a määruse nr 6 „Pensionioigusliku staaži tõendamise kord” § 2 lõigete 1 ja 2 kohaselt tõendab pensioniõiguslikku staaži üldjuhul tööraamat. Tööraamatu või tööraamatus vastavate kannete puudumise või ebaõigete kannete korral võib pensioniõiguslikku staaži tõendada muu dokumendiga, milles on andmed töötamise aja kohta. Seega võib pensioniõiguslikku staaži tõendada muu hulgas töölepinguga. 01.01.1999 hakkas kehtima sotsiaalmaksuseadus, millega muudeti maksuarvestus isikustatuks, s.t maksusummat hakati deklareerima iga töötaja kohta eraldi. Alates 1999. aastast tõendataksegi tööstaaži isikustatud sotsiaalmaksu andmetega.

## **§ 6. Töötaja teavitamine töötingimustest erijuhtudel**

**(1) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku käesoleva seaduse § 86 lõikes 1 sätestatust lühema aja, et hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel (katseaeg), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale katseaja kestuse.**

**(2) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööleping on tähtjaline, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale töölepingu kestuse ja tähtjalise töölepingu sõlmimise põhjuse.**

**(3) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku konkurentsipiirangu kohaldamises või tööandja on määranud saladuses hoitava teabe, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppe või saladusena määratud teabe sisu.**

**(4) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna.**

**(5) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.**

**(6) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööaeg jaguneb arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt (summeeritud tööaeg), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale tööajakava teatavaks tegemise tingimused.**

**(7) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööandja hüvitab töötajale töö tegemisel või tööandja juhiste või korralduste tõttu tekkinud kulutused, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale nimetatud kokkuleppe sisu.**

**(8) Kui töötaja ja tööandja lepivad kokku, et töötaja töötab kauem kui ühe kuu riigis, mille õigust ei kohaldata tema töölepingule, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale enne tema ärasõitu riigis töötamise aja, töötasu maksmise vääringu ning riigis viibimisega seotud hüved ja riigist tagasipöördumise tingimused.**

**(9) Kui tööandja ei ole käesoleva paragrahvi lõigetes 1–5 nimetatud andmeid töötajale kirjalikult teatanud, eeldatakse, et kokkuleppeid ei ole sõlmitud või kohustust ei ole määratud.**

**Paragrahvis 6** on kirjas kokkulepped, mida iga tööleping eelduslikult ei sisalda. Nimetatud kokkulepeteks on seaduses sätestatust erineva pikkusega katseaja kohaldamine, tähtjalise töölepingu sõlmimine, konkurentsipiirangu või saladuse hoidmise kohustuse sisu, kaugtöö või renditöö tegemine, summeeritud tööajaarvestuse kohaldamine, kulutuste hüvitamine, samuti töötingimused, kui töötaja töötab pikemaajaliselt välisriigis. Alljärgnevalt nimetatud kokkulepetest täpsemalt.

Tööandja ja töötaja ei pea eraldi katseajas kokku leppima. Kui töölepingus ei ole kokkulepet katseaja pikkuse kohta, kohaldatakse hindamisperioodina seadusest tulenevalt 4 kuud (TLS § 86 lõige 1). Tööandjal on katseaja kestel võimalik hinnata töötaja sobivust kokkulepitud töö tegemiseks. Töötaja saab katseajal välja selgitada oma võimed ja valmisoleku konkreetsel töökohal töötada.

Katseaja eesmärgiks TLS § 6 lõike 1 alusel on anda tööandjale võimalus hinnata töötaja tervise, teadmiste, oskuste, võimete ja isikuomaduste vastavust tasemele, mis on nõutav töö tegemisel. Olukorras, kus tööandjal puudub võimalus katseaja tulemusi hinnata (näiteks on töötaja haiguslehel, rasedus- ja sünnituspuhkusel, ajateenistuses), peatub katseaeq lähtuvalt katseaja eesmärgist. Katseaeq pikeneb ajavahemiku võrra, mille jooksul ei ole võimalik katseaja eesmärki täita ehk hinnata töötaja-tööandja-töö vastastikust sobivust.

Töölepingu ülesütlemine katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu peab olema katseaja eesmärgiga kooskõlas, mis tähendab, et tööandja peab töölepingu ülesütlemisel suutma põhjendada, miks töötaja ei sobi katseajal tehtud töö tulemuste põhjal kokkulepitud tööd tegema. Tuleb arvestada, et katseajal võib töölepingu üles öelda vähemalt 15-kalendripäevase etteteatamistähtajaga, kusjuures töölepingu võib katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu üles öelda ka katseaja viimasel päeval.

Paragrahvi 6 lõige 1 koosmõjus TLS § 86 lõikega 2 võimaldab kokku leppida katseajas, mis on lühem kui 4 kuud või jätta katseaeq kohaldamata. Kui tööandja ja töötaja on otsustanud katseaeq lühendada või katseaja ära jätta, tuleb tööandjal sellest töötajat TLS § 6 lõike 1 alusel kirjalikult teavitada. Teavitamiskohustuse saab lugeda täidetuks, kui nimetatud kokkulepe kajastub kirjalikus töölepingus. Näiteks võivad töötaja ja tööandja kokku leppida, et töötajale kohaldub 2-kuuline katseaeq. Kirjaliku teavitamiskohustuse täitmata jätmisel eeldab TLS, et katseaja lühendamise või ärajätmise kokkulepet ei ole sõlmitud (TLS § 6 lõige 9) ning sellisel juhul rakendub töösuhtele seadusest automaatselt tulenev 4-kuuline katseaeq.

Paragrahvi 6 lõike 2 kohaselt tuleb tähtajalise töölepingu sõlmimisel kirjalikult fikseerida tähtajalise töölepingu kestus ja selle sõlmimise põhjus. Tähtajalise töölepingu sõlmimine on reguleeritud TLS § 9 lõikes 1, mille alusel saab tähtajalisi töölepinguid sõlmida ajutiste tööde (näiteks hooajatööde) tegemiseks kuni 5 aastaks. Kui tööandja ei ole töötajat lepingu tähtajast ja põhjusest kirjalikult teavitanud, tuleb seaduse alusel eeldada, et on sõlmitud tähtajatu töösuhe (TLS § 6 lõige 9).

Paragrahvi 6 lõike 3 alusel tuleb konkurentsipiirangu kokkuleppimisel määratleda konkurentsipiirangu kokkuleppe sisu. Konkurentsipiirangu kokkuleppe peab vastama TLS §-des 23 ja 24 esitatud tingimustele. Erinevalt konkurentsipiirangu kokkuleppest ei eelda saladuse hoidmise kohustus (reguleeritud TLS §-s 22) töötaja ja tööandja kokkulepet, kuna nimetatud kohustus põhineb töösuhtele omasel lojaalsuskohustusel ning saladusena määratletava teabe üle otsustamise õigus on ainult tööandjal. Tegemist on tööandja ühepoolset määratleva kohustusega, mille tekkimiseks töötajal peab tööandja selgelt, äratuntavalt ja üheselt mõistetavalt töötajat kirjalikult teavitama saladuse hoidmise kohustuse sisust ehk määratlema saladuses hoitava teabe. Kuna saladuse hoidmise kohustus ei eelda poolte kokkulepet, võib saladuses hoitava teave olla määratletud näiteks töökorralduse reeglites, millest on töötajat kirjalikult teavitatud.

Olukorras, kus tööandja ja töötaja lepivad kokku konkurentsipiirangu kohaldamises või tööandja on määranud saladuses hoitava teabe, peab tööandja töötajat kirjalikult teavitama konkurentsipiirangu kokkuleppest või saladusena määratud teabe sisust. Kui tööandja ei ole täitnud TLS § 6 lõikest 3 tulenevat kirjalikku teavitamiskohustust, eeldab seadus, et konkurentsipiirangu kokkulepet ei ole sõlmitud või saladuse hoidmise kohustust töötajale ei ole määratud (TLS § 6 lõige 9).

Paragrahvi 6 lõike 4 alusel võivad töötaja ja tööandja leppida kokku kaugtöö tegemises, s.t töötaja jaoks töökohustuste täitmist väljaspool tööandja ettevõtet, näiteks töö tegemist töötaja elukohas. Tööandja peab töötajat kirjalikult teavitama kaugtöö tegemise kokkuleppest. Teavitamiskohustuse saab lugeda täidetuks, kui kaugtöö kokkulepe kajastub kirjalikus töölepingus. Kirjaliku teavitamiskohustuse täitmata jätmisel eeldab TLS, et töötaja täidab tööülesandeid tööandja ettevõttes (TLS § 6 lõige 9).

Paragrahvi 6 lõike 5 kohaselt võib töötaja teha tööd, alludes tööandja asemel kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile. Tegemist on olukorraga, kus tööleping on sõlmitud tööandja ehk rendiagentuuriga, kuid tööd tehakse teise isiku ehk kasutajaettevõtja juures. Taolist kasutajaettevõtja juures töötamist nimetab TLS renditöö tegemiseks. Tööandja peab töötajat renditöö tegemisest kirjalikult teavitama. Kirjaliku teavitamise puudumisel eeldab seadus, et kokkulepet renditöö tegemises ei ole (TLS § 6 lõige 9).

Paragrahvi 6 lõike 6 alusel tuleb tööandjal teatada töötajale tööajakava teatavaks tegemise tingimused summeeritud tööaja kohaldamisel. Summeeritud tööaega rakendatakse juhul, kui töötaja tööaeg jaguneb töösuhte iseloomust või töökorralduse eripärasest tulenevalt arvestusperioodi jooksul ebavõrdseks. Summeeritud tööaja kohaldamises ja selle arvestusperioodis on soovitatav pooltel töölepingus kokku leppida. Tööajakavast teavitamine võib töölepingus olla esitatud viiteliselt sisemistele töökorralduse reeglitele vms töötajale õigeaegselt ja selgelt esitatud dokumendile.

Tööajakava teatavastegemise tingimustena on käsitletav nii kohaldatav arvestusperiood, kui selles ei ole kokkulepitud, kui ka tööajakava koostamise periood (kas kogu arvestusperioodi või sellest lühema ajaperioodi kohta) ja töötajale tööajakavast etteteatamise aeg enne arvestusperioodi või sellest lühema ajaperioodi algust. Sisuliselt peab tööandja töötajale kirjalikult teatavaks tegema, millal töötaja tööajakavaga tutvuda saab. Näiteks annab tööandja töötajale teada, et 4-kuulise arvestusperioodi korral koostab tööandja tööajakava 1 kuu kohta ning edastab uue tööajakava järgmise kuu kohta hiljemalt eelmise kuu 20. kuupäeval. Tulenevalt töö iseloomust määrab tööandja tööajakava teatavaks tegemise tingimused, arvestades töötaja vajadust töö- ja eraelu korraldamiseks ning töötaja õigust tutvuda tööajakavaga mõistliku aja jooksul enne arvestusperioodi algust.

Paragrahvi 6 lõike 7 alusel peab töötajat kirjalikult teavitama kokkuleppes, mille kohaselt hüvitab tööandja töötajale töö tegemisel või tööandja juhiste ja korralduste tõttu tekkinud kulutused. Näiteks tuleb kirjalikult fikseerida, et tööandja hüvitab töötajale kulud, mis on töötajal tekkinud seoses seadmete või materjalide ostmisega ja seda juhul, kui töötaja ostab töö tegemiseks vajalikud seadmed oma rahadega.

Paragrahvi 6 lõike 8 kohaselt peab tööandja teavitama töötajat, kes töötab üle 1 kuu välisriigis, riigis töötamise ajast, töötasu vääringust (kas töötasu makstakse eurodes vm välisvaluutas), riigis viibimisega seotud hüvedest (lähetusraha, elamisvõimalused jms) ja riigist tagasipöördumise tingimustest (transpordiliik, riigist lahkumise kuupäev). Vajalikud andmed tuleb töötajale esitada kirjalikult enne ärasõitu. Teavitamiskohustus ei sõltu töölepingule kohalduvast töö tegemise kohast ega välislähetusse saatmisest. Teavitamiskohustuse kindlaksmääramiseks tuleb lähtuda töölepingule kohalduvast riigi õigusest. Tööandja peab teavitama töötajat välisriigis töötamise tingimustest, kui töötaja töötab kauem kui 1 kuu riigis, mille õigust ei kohaldata tema töölepingule, s.t töölepingule kohaldub Eesti riigi õigus, kui töötaja teeb kauem kui 1 kuu tööd näiteks Lätis ehk riigis, mille õigust ei kohaldata tema töölepingule.

Paragrahvi 6 lõige 9 eeldab, et TLS § 6 lõigetes 1–5 nimetatud kirjaliku kokkuleppe puudumisel kokkuleppeid ei ole sõlmitud või kohustust ei ole määratud. Näiteks, kui tööandja soovib tugineda asjaolule, et poolte vahel on sõlmitud tähtajaline töösuhe, peab tal olema ette näidata kirjalik kokkulepe, mis sisaldab tähtajalise töölepingu kestust ja selle sõlmimise põhjust. Teavitamiskohustuse täitmata jätmisel tuleb eeldada vastavasisulise kokkuleppe puudumist töötaja ja tööandja vahel.

## **§ 7. Töölepingu sõlmimine alaealisega**

**(1) Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida alla 15-aastase või koolikohustusliku alaealisega ega teda tööle lubada, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 4 sätestatud juhtudel.**

**(2) Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida alaealisega ega lubada teda tööle, mis:**

**1) ületab alaealise kehalisi või vaimseid võimeid;**

**2) ohustab alaealise kõlblust;**

**3) sisaldab ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu;**

- 4) takistab alaealise sotsiaalset arengut või hariduse omandamist;**  
**5) ohustab alaealise tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu.**  
**(3) Käesoleva paragrahvi lõike 2 punktis 5 nimetatud tööde ja ohutegurite loetelu kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega.**  
**(4) Tööandja võib 13–14-aastase alaealisega või 15–16-aastase koolikohustusliku alaealisega sõlmida töölepingu ja lubada teda tööle, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust (kerge töö). 7–12-aastaselt alaealisel on lubatud teha kerget tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal.**  
**(5) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega alaealisele lubatud kergete tööde liigid.**  
**(6) Käesolevas paragrahvis nimetatud piiranguid rikkudes sõlmitud tööleping on tühine.**

**Paragrahvide 7 ja 8** eesmärgiks on sätestada töösuhte sõlmimisel täiendav kaitse alaealistele, kes vajavad seda eelkõige täiskasvanud töötajast erinevate teadmiste, kogemuste, võimete, vaimse ja füüsilise tervise ning koolikohustuse tõttu. Alaealiste töötamise piirangute kehtestamisel TLS-s on arvestatud nõudeid, mis tulenevad nõukogu direktiivist 94/33/EÜ noorte kaitse kohta tööl ning parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta (edaspidi Euroopa sotsiaalharta). Viidatud rahvusvahelised õigusaktid rõhutavad noorukite ohutuse ja tervisekaitse meetmete rakendamise vajalikkust. Alaealistele tuleb erikaitse tagada füüsiliste ja moraalsete ohtude, eelkõige otseselt või kaudselt nende tööst tulenevate ohtude eest.

TLS tagab alaealiste kaitse sarnaselt TLS1992-ga. Töötamise lubatavus ja tehtavad tööd sõltuvad noore vanusest, koolikohustuslikkusest ja töö iseloomust. Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 17 lõike 1 kohaselt on koolikohustuslik laps, kes jooksva aasta 1. oktoobriks saab 7-aastaseks. Õpilane on koolikohustuslik põhihariduse omandamiseni või kuni 17-aastaseks saamiseni.

TLS § 7 lõige 1 keelab tööandjal sõlmida töölepingut või lubada tööle alla 15-aastast või koolikohustuslikku alaealist, välja arvatud seaduses sätestatud juhtudel, mil alaealistel lubatakse teha vaid piiratud ulatuses ja raskusega tööd.

TLS laiendab piiratud tingimustel töötamise õigust 7–12-aastastele alaealistele. Seadus lubab teatud valdkondades töötamist juba 7. eluaastast, lähtudes asjaolust, et TsÜS §-de 11 ja 12 kohaselt on 7-aastaselt alaealisel piiratud tehinguvõime, mis lubab tal olla üks lepingupooltest seadusliku esindaja nõusolekul (alla 7-aastane alaealine saab teha üksnes pisitehinguid) ning Eesti Vabariigi haridusseaduse § 8 lõike 2 alusel on 7-aastane laps koolikohustuslik. TLS eesmärk on kindlustada alaealistele tööõigusest tulenev täiendav kaitse ja vähendada riske, mis kaasnevad olukorraga, kui lapsed on hõivatud võlaõiguslike lepingute alusel või halvemal juhul igasuguse õigusliku aluseta.

Olenemata sellest, et TLS1992-s oli alla 13-aastaste tööle lubamine, rääkimata lepingu sõlmimisest, keelatud, kohtab lapsi reklaamides, teatrites ja mitmel pool muudes eluvaldkondades. Parimal juhul on nad hõivatud võlaõiguslike lepingute alusel, mis aga pakuvad vähem kaitset kui tööleping. Töölepingu alusel töötamine tagab alaealisele TLS-st tuleneva kõrgendatud kaitse ja riikliku järelevalve töötingimuste üle.

Võlaõiguslike lepingutega hõivatud alaealistel puudub seadusest tulenev õigus 28-kalendripäevasele põhipuhkusele ja tööpäevisestele vaheaegadele, nende tööaeg ei ole piiratud, tasu võib olla väiksem Vabariigi Valitsuse kehtestatud miinimummäärast, lepingu lõpetamine on lihtsam, puudub õigus koondamishüvitisele, maksukohustuse täitmine lasub üldjuhul alaealisel endal jms. Töölepingu sõlmimisel alla 15-aastase alaealisega peab tööandja saama nõusoleku tegevuskohajärgselt tööinspektorilt, kes tutvub enne nõusoleku andmist töö tegemise koha ja tehtavate tööülesannetega. Samuti alluvad kõik töösuhted tööinspektori järelevalvele ehk töösuhte ja töökeskkonna tingimuste üle tehakse riiklikku järelevalvet. Võlaõiguslike lepingute üle riiklikku kontrolli ei teostata.

Nimetatud põhjustel on leitud, et 7–12-aastaste kaitse tagamiseks on eesmärgipärasem nende töötamist kindlatel tingimustel lubada. TLS alusel on 7–12-aastastel lastel lubatud teha tööd vaid kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamialal, kui töö sisuks on lihtsad kohustused, mis ei nõua suurt kehalist või vaimset pingutust. Näiteks võib 8-aastane noor astuda üles reklaamikampanias, esineda rolliga teatrietenduses või osaleda erinevates kultuuriprojektides. Töölepingu sõlmimiseks tuleb

arvesse võtta lapse tahet, mis ei sõltu TLS alusel mitte üksnes lapsevanema arvamusest, vaid mille selgitamisel osaleb kahtluse korral tööinspektor, kes peab omakorda 7–12-aastase alaealise soovi väljaselgitamiseks vajadusel kaasama lapse elukohajärgse lastekaitsetöötaja. Töölepingu sõlmimiseks on seega vajalik lapse tahe, vanema nõusolek ja tööinspektori nõusolek, mille puhul võetakse arvesse töötamise kõikvõimalikke aspekte.

13–14-aastase või 15–16-aastase koolikohustusliku alaealise tööle lubamisel tuleb lähtuda tehtava töö ohutusest ja raskusastmest. Alaealise töökohustused ei tohi minna vastuollu TLS § 7 lõikes 2 nimetatud tingimustega ning need peavad olema loomult lihtsad ega tohi nõuda suurt kehalist või vaimset pingutust. Lubatud raskusega tööde ehk kergete tööde liigid sätestab Vabariigi Valitsus määrusega. Määrus annab näitliku loetelu töödest, mis ei ole alaealise töötamisele ohtlikud. Näiteks on alaealistel lubatud teha põllumajandustöid (marjade ja puuviljade korjamine), kaubandus- või teenindustevõttes tehtavaid abitöid (kaupade lahtipakkimine ja riulitele asetamine), toitlustus- või majutustevõttes tehtavaid abitöid (laudade katmine), käsitööd (suveniiride valmistamine), kontoritöid (töötamine asjaajajana), puhastus- või koristustöid ja kultuuri-, spordi- või reklaamitegevusega seotud töid.

TLS1992-st on võetud üle ka absoluutsed piirangud olukordade kohta, mil alaealised töötada ei või. Nendeks on TLS § 7 lõike 2 alusel töö tegemine, mis:

- ületab alaealise kehalisi või vaimseid võimeid;
- ohustab alaealise kõlblust;
- sisaldab ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu;
- takistab alaealise sotsiaalset arengut või hariduse omandamist;
- ohustab alaealise tervist töö iseloomu või keskkonna ohutegurite tõttu.

TLS lähtub siin muu hulgas Euroopa sotsiaalharta ja direktiivi 94/33/EÜ põhimõttest, mille kohaselt ei tohi alaealise töökäimine takistada tema sotsiaalset arengut või hariduse omandamist (TLS § 7 lõige 2 punkt 4). Näiteks hariduse omandamise takistamiseks tuleb TLS mõtte kohaselt pidada ka seda, kui alaealine käib koolis, kuid ei jõua väsimuse tõttu tundides piisava aktiivsusega osaleda. Kooliskäimine on ja jääb alaealise kõige olulisemaks kohustuseks ja õiguseks.

TLS § 7 lõike 2 töö iseloomust tulenevad piirangud kehtivad kõikide alaealiste suhtes olenemata koolikohustusest ja vanusest. Alaealistele keelatud tööde, sealhulgas tootmisprotsesside, ja ohutegurite täpsema loetelu sätestab Vabariigi Valitsus oma määrusega. Nimetatud määruse alusel ei või noor teha töid, mille tegemisel puututakse kokku toksiliste, kantserogeensete, radioaktiivsete jms ohuteguritega. Määrus nimetab kahjulikke füüsikalisi, bioloogilisi ja keemilisi ohutegureid ning noortele keelatud töid ja tootmisprotsesse. Loetelu on lahtine, mis tähendab, et juhul, kui töökeskkonnas esineb mõni tegur, mida määrus ei kajasta, tuleb selle ohtlikkust alaealisele hinnata igal konkreetsel juhul eraldi, võttes aluseks TLS § 7 lõikes 2 ettenähtud piirangud. Määruse alusel on noorele muu hulgas keelatud kahjustav kiirgus ja vibratsioon, kõrge müratase ning töötamine pidevalt madala või kõrge õhutemperatuuriga keskkonnas. Keelatud on töö, mis on seotud kõrgusest kukkumise ohuga, kõrgpingestatud elektriseadme või mehaanilise lõikuriga, samuti töö traktoril või töö, mis on seotud varisemisohuga.

Õppepraktikal töötavad alaealised ei ole eelduslikult tööõiguslikus suhtes. Nad teevad küll tööd, aga tavapäraselt ei tee seda töölepingu alusel, vaid, tulenevalt kutseõppeasutuse seaduse § 17 lõikest 3, praktikalepingu alusel. Samas võib ka õppepraktikal viibiva õpilasega sõlmida töölepingu. Taolisel juhul võimaldab määrus teha erisusi praktika raames töötamisel. Keelatud ohutegurite korral on lubatud töötada alaealistel, kellele see on möödapääsmatu nende kutseõppe õppekava alusel läbiviidava praktika raames ja tingimusel, et tööd tehakse praktika juhendaja või töökeskkonnaspetsialisti järelevalve all ning alaealise tervise ja ohutuse tagamiseks on rakendatud vajalikke meetmeid.

Kui tööandja sõlmib alaealisega töölepingu või lubab ta tööle, mis ei vasta TLS § 7 lõike 2 nõuetele, on tööinspektoril õigus algatada tööandja suhtes väärteomenetlus ning karistada teda rahatrahviga (TLS § 118).

## **§ 8. Nõusolek alaealise töötamiseks**

**(1) Töölepingu sõlmimiseks vajalik alaealise tahteavaldus, mis on tehtud seadusliku esindaja eelneva nõusolekuta, on tühine, välja arvatud, kui seaduslik esindaja tahteavalduse hiljem heaks kiidab.**

**(2) Alaealise seaduslik esindaja ei tohi anda nõusolekut koolikohustusliku alaealise töötamiseks koolivaheajal rohkem kui pooleks iga koolivaheaja kestusest.**

**(3) Töölepingu sõlmimiseks 7–14-aastase alaealisega taotleb tööandja tegevuskohajärgselt tööinspektorilt nõusoleku. Taotluses esitab tööandja andmed alaealise töötingimuste, sealhulgas töö tegemise koha ja töökohustuste, vanuse ja koolikohustuslikkuse kohta.**

**(4) Kui tööinspektor on kindlaks teinud, et töö ei ole alaealisele keelatud ja alaealise töötingimused on kooskõlas seaduses nimetatud nõuetega ning alaealine soovib tööd teha, annab tööinspektor tööandjale käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud nõusoleku.**

**(5) Kui tööinspektoril tekib 7–12-aastase alaealise soovi väljaselgitamisel põhjendatud kahtlus, et alaealine ei väljenda seadusliku esindaja juuresolekul oma tegelikku tahet, selgitab tööinspektor alaealise tahte välja alaealise ja tema elukohajärgse lastekaitsetöötaja juuresolekul.**

**(6) Tööleping, mis on sõlmitud alaealisega käesolevas paragrahvis nimetatud nõusolekuteta, on tühine.**

**(7) Tööandjal on keelatud alaealist tööle lubada ilma seadusliku esindaja nõusoleku või heakskiiduta.**

**Paragrahvi 8** kohaselt on alaealisega töölepingu sõlmimiseks alati vajalik noore enda soov ja tahe tööd teha ning seadusliku esindaja, üldjuhul ema või isa nõusolek. Vanema antud nõusolek ei pea olema kirjalikus vormis. Kirjaliku vormi nõuet TLS-s ei ole, kuna puudub selle vajadus olukordade jaoks, kus tööandjal ja seaduslikul esindajal on võimalik rääkida näost näkku. Viisiks, kuidas tööandja seadusliku esindajaga koostumata tema nõusolekust teada saab, on viimase kirjalik avaldus. TLS § 8 lõike 1 ja TsÜS § 11 lõike 1 kohaselt on nõusolekuga võrdsustatud tehingu hilisem heakskiitmine. Lapsevanem võib oma nõusoleku töölepingu sõlmimiseks alaealisega anda seega ka tagantjärele.

Et kindlustada koolikohustuslikule alaealisele võimalus õppetööks välja puhata, ei tohi ta töötada rohkem kui pool oma koolivaheaja kestusest. Alaealise seaduslik esindaja ei tohi seega anda nõusolekut töötamiseks rohkem kui pooleks iga koolivaheaja kestuseks (TLS § 8 lõige 2). Iga koolivaheaja all peetakse silmas eraldi nii suve-, talve-, sügis- kui kevadvaheaga. TLS-ga seatud piirang arvestab Euroopa sotsiaalharta artikli 7 lõiget 3, mille Eesti on ratifitseerinud ja selle artikli kohta antud Euroopa sotsiaaloiguste komitee järeldusi. Komitee järeldustes 2006 on Hollandi suhtes öeldud, et tagamaks seda, et koolikohustuslikel lastel oleks pärast koolivaheaga võimalik õppetööst täielikult kasu saada, peab töötamine olema keelatud vähemalt 4 nädala pikkuseks ajavahemikuks suvevaheajal ja vähemalt pooleks iga kooliaasta jooksul antava koolivaheaja kestuseks. Koolivaheajal töötamise piirangule vastukaaluks on lubatud töötada koolikohustuslikel alaealistel ka väljaspool vaheaegu ehk koolikohustuse täitmise ajal. TLS1992 alusel võis alaealine töötada ainult koolivaheajal. Nimetatud piirang läks otseselt vastuollu koolivaheaja eesmärgiga, milleks on järgmiseks õppeperioodiks väljapuhkamine.

TLS annab lastele võimaluse teenida taskuraha juhul, kui töö ei sega õpinguid. Alla 15-aastaste laste puhul on TLS sätestanud täiendava kontrolli, s.t 7–14-aastaste lastega töölepingu sõlmimiseks tuleb tööandjal taotleda tööinspektori nõusolek. Tööinspektorile esitatavas taotluses toob tööandja välja alaealise töötingimused, töökoha, vanuse ja koolikohustuslikkuse. Tööinspektor hindab taotluse saamisel, kas alaealine soovib ja tohib nimetatud tööd teha ning kas töötamine on kooskõlas seadusest tulenevate nõuetega. 7–12-aastase alaealise tahte väljaselgitamiseks võib tööinspektor kaasata lastekaitsetöötaja (TLS § 8 lõiked 4 ja 5). Nõusolekut andes peab tööinspektor muu hulgas tegema kindlaks, et töötamine ei takista lapse koolikohustuse täitmist. Kui tööinspektor tuvastab, et töö takistab hariduse omandamist, keeldub ta TLS § 7 lõikes 2 sätestatule tuginedes nõusoleku andmisest.

Tööandjal ei ole lubatud alaealist ilma seadusliku esindaja või tööinspektori nõusolekuta tööle lubada. Kui tööandja sõlmib alaealisega töölepingu ilma seadusliku esindaja ja tööinspektori nõusolekuta, on

tööinspektoril õigus algetada tööandja suhtes väärteomenetlus ning rikkumise tuvastamisel karistada teda rahaträhviga (TLS § 119).

Alaealiste piirangud töötamisel:

0–6-aastane	TLS § 7 lõike 1 alusel töö tegemine ilma eranditeta keelatud
7–12-aastane	lubatud teha kerged tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamialal; töölepingu sõlmimiseks vaja seadusliku esindaja nõusolek; töölepingu sõlmimiseks vaja tööinspektori nõusolek; tööinspektoril õigus kaasata alaealise tahte väljaselgitamiseks lastekaitsetöötaja
13–14-aastane	lubatud teha tööd, mille puhul töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust; töölepingu sõlmimiseks vaja seadusliku esindaja nõusolek; töölepingu sõlmimiseks vaja tööinspektori nõusolek
15–16-aastane koolikohustuslik	lubatud teha tööd, mille puhul töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust; töölepingu sõlmimiseks vaja seadusliku esindaja nõusolek
15–16-aastane mittekoolikohustuslik	üldised TLS § 7 lõikest 2 tulenevad piirangud; töölepingu sõlmimiseks vaja seadusliku esindaja nõusolek
17-aastane	üldised TLS § 7 lõikest 2 tulenevad piirangud; töölepingu sõlmimiseks vaja seadusliku esindaja nõusolek

### **§ 9. Tähtajalise töölepingu sõlmimine**

**(1) Eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Tähtajalise töölepingu võib sõlmida kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine.**

**(2) Ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks võib tähtajalise töölepingu sõlmida asendamise ajaks.**

**Paragrahv 9** seab piirangud tähtajalise töölepingu sõlmimisele. Töösuhte oluliseks kvaliteediks on selle kestvus ja püsivus, mistõttu eeldab TLS, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Tähtajaline tööleping on kehtiv juhul, kui see on sõlmitud poolte kokkuleppel ja seaduses sätestatud nõudeid järgides.

TLS1992 sätestas 6 tähtajalise töölepingu sõlmimise alust. Tegemist oli formaalselt kinnise loeteluga, mida praktikas tõlgendati laiendavalt, mistõttu loetelu oli sisuliselt kaotanud tähtajaliste töölepingute sõlmimist piirava iseloomu. Majandusmuudatused, eriti teadmismahukate majandusharude areng, on suurendanud erialaasjatundjate osakaalu tööjõu hulgas, mis omakorda tähendab ootust suuremate kokkuleppevõimaluste loomiseks töölepingute sõlmimisel. Lisaks esineb teisi olukordi, kus on põhjendatud tähtajalise töölepingu sõlmimine, näiteks on tööandjal vaja ettevõtte teatud etapis konkreetsete teadmistega või oskustega töötajat.

TLS § 9 lõike 1 kohaselt peavad tähtajalise töölepingu sõlmimise aluseks olema töö ajutisest iseloomust tulevad mõjuvad põhjused, mis on niivõrd tähtsad, et mõjuva põhjuse puudumisel tööandja töötajat tööle ei võtaks. Mõjuvateks põhjusteks võivad olla ajutised tööülesanded, osalemine ajaliselt piiritletud projektis, töö hooajalisus, töömahu ajutine suurenemine jms. Täpsustamiseks mõjuva põhjuse olemasolu, on TLS § 9 lõikes 2 määratud, et äraoleva töötaja asendamisel võib töölepingu sõlmida asendamise ajaks.

Tähtajalise töölepingu sõlmimisel ei saa tööandja mõjuva põhjusena välja tuua enda vastutusega seonduvat. Tellimuste hankimine, töökorraldust toetavate lepingute sõlmimine või tegevuslubade



saamine kuulub tööandja kohustuste hulka ning eranditult töökorralduslike tegevustega seotud riske ei saa maandada tähtjaliste töölepingute sõlmimisega. Ettevõtja vastutus on korraldada oma tegevus viisil, et hanke- ja tarnelepingutega on tagatud töötajatele piisav ja püsiv hõivatus. Töölepingu pikkuse sidumine tarnelepingu pikkusega ei ole käsitletav tähtjalise töölepingu sõlmimist õigustava asjaoluna. Samuti ei muuda tähtjaline tegevusluba töö iseloomu tähtjaliseks. Riigikohtu otsuse nr 3-2-1-96-02 kohaselt peab tegevusloa saamisega seotud vastutus ja selle mittesaamisest tulenev risk lasuma tööandjal, mitte töötajal. Tähtjalise töösuhte õiguspärasuse otsustamisel tuleb lähtuda eranditult töösuhte iseloomust.

TLS ei erista tähtjaliste töölepingute sõlmimisel töösuhte vormi. Tähtjalise lepingu võib sõlmida töö ajutisuse tunnustel renditöö tegemiseks, sel juhul hinnatakse töö ajutist iseloomu kasutajaettevõtja tellimusest lähtuvalt. Kui kasutajaettevõtjal esineb tähtjalise lepingu sõlmimist õigustav asjaolu, siis on tähtjalise töölepingu sõlmimine rendiagentuuri ja töötaja vahel põhjendatud. Näiteks juhul kui kasutajaettevõtja soovib leida töötajat hooajatööde tegemiseks, on rendiagentuuril õigus sõlmida töötajaga, kes läheb kasutajaettevõtja juurde tööle, tähtjaline töösuhe. Juhul kui kasutajaettevõtja soovib rentida töötajat töökohale, mis ei ole ajutise iseloomuga, siis ei ole ka rendiagentuuril õigus sõlmida töötajaga tähtjalist töölepingut.

Töötaja kaitse on tagatud sellega, et vaidluse korral peab mõjuvat põhjust tõendama tööandja. Kui tööandja ei suuda tõendada piisavat põhjust tähtjalise töölepingu sõlmimiseks, loetakse tööleping algusest peale tähtajatult sõlmituks. Mõjuv põhjus ehk õiguslik alus tähtjalise töölepingu sõlmimiseks tuleb TLS § 6 lõigete 2 ja 9 alusel töötajale kirjalikult teatavaks teha töölepingu andmete esitamisel. See annab töötajale võimaluse mõjuva põhjuse olemasolu ja õigustatust eelnevalt hinnata. Kirjaliku vormi eiramisel ei ole poolte vahel kokkulepet tähtjalise töölepingu kohta (TLS § 6 lõige 9).

Tähtjalise töölepingu võib sõlmida kuni 5 aastaks. Koosmõjus TLS §-ga 10 saab töötajat tähtjalise töölepingu alusel samalaadse töö tegemiseks tööle rakendada järjest kuni 10 aastat. Teise töötaja asendamise ajaks võib töölepingu sõlmida asendamise ajaks. Töölepingu tähtjalisus võib olla määratud konkreetse kuupäevaga või teatud kindla sündmuse saabumisega (asendatava töötaja tööle naasmine).

Tähtjalise töölepingu sõlmimisel tuleb alati arvestada ajavahemikku või tingimust, millega on seotud täiendav tööjõuvajadus. Sellest tulenevalt ei ole tähtjalise töölepingu põhimõttega kooskõlas võimalus tööleping enne tähtaja või tingimuse saabumist üles öelda. Nii tööandjal kui töötajal on lepingu sõlmimisel tekkinud õiguspärane ootus töö ja tööjõu olemasoluks lepingus kokku lepitud ajal. Tähtjaline tööleping lõpeb seega lepingu tähtaja saabumisel ja selle ennetähtaegseks ülesütlemiseks peab nii tööandjal kui töötajal olema mõjuv põhjus. Tähtjalise töölepingu sõlmimisel peab arvestama muu hulgas asjaolu, et juhul, kui hiljem tekib vajadus tähtjalise lepingu alusel töötav isik koondada, peab tööandja talle maksma hüvitist, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni. Näiteks kui tähtjaline tööleping on sõlmitud 2 aastaks ja tööandja soovib töötaja töölepingu ennetähtaegselt üles öelda 1 aasta möödumisel, tuleb tal töötajale koondamishüvitisena maksta lepingu tähtaja lõpuni saadaolev töötasu ehk 1 aasta töötasu.

#### **§ 10. Tähtjalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirang**

***Kui töötaja ja tööandja on käesoleva seaduse § 9 lõike 1 alusel sõlminud tähtjalise töölepingu samalaadse töö tegemiseks järjestikku rohkem kui kaks korda või tähtjalist lepingut pikendanud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, loetakse töösuhte algusest peale tähtajatuks. Tähtjaliste töölepingute sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.***

**Paragrahvi 10** eesmärgiks on piirata tähtjalise töölepingu järjestikust sõlmimist ja pikendamist.

Tähtjaliste töölepingute järjestikku sõlmimisel või pikendamisel on piirang tulenevalt nõukogu direktiivist 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigisosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud

raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, mille kohaselt järjest rohkem kui 2 korda sõlmitud või rohkem kui 1 korra 5 aasta jooksul pikendatud leping muutub algusest peale tähtajatuks. Seeläbi on ettevõtjal kohustus planeerida tegevust ja kasutada tähtajalist töölepingut vaid siis, kui tõesti vaja.

Tööandja jaoks on tähtajatu töölepingu võimalikeks miinusteks ülesütlemisega kaasnevad etteteatamistähtajad ning majanduslikel põhjustel ülesütlemisel (koondamisel) töötajale makstav hüvitis. Eelkõige tähtajatu töölepingu ülesütlemisega kaasnevate kulude vältimiseks võib praktikas tekkida kiusatus järjestikuste tähtajaliste lepingute sõlmimiseks või pikendamiseks sama või samalaadse töö tegemiseks. Näiteks sõlmib ehitusettevõtja töötajaga tähtajalise töölepingu teatud piirkonnas hoonete ehitamiseks. Tööleping lõpeb, kui ehitus kestab ning tööandja on huvitatud lepingu pikendamist. Leping pikendatakse ja töötaja jõuab hakata tegelema järgmise projektiga, mille tõttu on tööandja huvitatud taas lepingu pikendamisest või samalaadse ehitustöö tegemiseks uue lepingu sõlmimisest. Kirjeldatud näite puhul vastab töösuhe sisuliselt tähtajatu töölepingu olemusele ja seetõttu pole õigustatud tähtajalise töölepingu piiramatut pikendamist või uuesti sõlmimine.

TLS1992 reguleeris töölepingu järjestikust sõlmimist ja jättis tähelepanuta töölepingu pikendamise võimaluse. Nimetatud lünk on TLS-ga täidetud ning tähtajalist töölepingut võib TLS § 10 alusel sõlmida samalaadse töö tegemiseks järjestikku maksimaalselt kuni 2 korda ja lepingut pikendada 1 korra 5 aasta jooksul, millest üleminekul loetakse tööleping algusest peale sõlmituks tähtajatult. Näiteks on tööandja sõlminud töötajaga 1-aastase tähtajaga töölepingu. Kokkuleppel otsustatakse lepingut pikendada 4 aastat. Kui töötajal ja tööandjal tekib hiljem soov töölepingut teist korda veel 2 aastaks pikendada, muutub tööleping pärast teistkordset pikendamist seaduse alusel tähtajatuks, kuna lepingut on sellisel juhul pikendatud üle 1 korra. Sõlmimise puhul tuleb meeles pidada, et töölepingu sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa 2 kuud. Näiteks on järjestikuste tähtajaliste töölepingute sõlmimisega tegemist olukorras, kus töötaja võetakse pärast tähtajalise töölepingu lõppu uuesti tähtajaliselt tööle 2 nädala möödumisel. Järjestikuse sõlmimisega ei ole tegemist juhul, kui töötaja töötab tähtajalise lepingu alusel algul jaanuaris ja teise lepingu alusel septembris.

TLS §-d 9 ja 10 ei piira ega keela tähtajaliste töölepingute sõlmimist eriseadustest tulenevalt. TLS lubab tähtajalist töölepingut sõlmida ajutise iseloomuga töö tegemiseks. Eriseadustes ette nähtud tähtajalise töölepingu sõlmimise alused ei käsitle enamasti ajutise iseloomuga töid. Tähtajalise töölepingu sõlmimise võimalus või kohustus on seotud teistel eesmärkidel. Sageli on eriseadustes sätestatud tähtajalise töölepingu sõlmimise võimalus juhtimisülesandeid täitvate töötajatega (muuseumide direktorid, kõrgkoolide rektorid). Nimetatud juhtudel on töösuhte tähtajalisuse eesmärgiks tagada ametikohtade täitmine võimalikult pädevate ja erialaselt kõrgel tasemel töötajatega regulaarsete konkursside korraldamise kaudu.

### **§ 11. Lepingueelsed läbirääkimised**

**(1) Tööandja ei või lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda töölesoojalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi.**

**(2) Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoojija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale.**

**(3) Käesolevas paragrahvis sätestatu ei piira võlaõigusseaduse §-s 14 sätestatu kohaldamist.**

**Paragrahvi 11** eesmärgiks on reguleerida lepingueelseid läbirääkimisi ja määrata nende andmete iseloom, mida tööandja enne tööleasumist või töölepingu sõlmimisel töötajalt nõuda võib.

Tööandja ei või lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda töölesoojalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi (TLS § 11 lõige 1). Õigustatud huvi puudumist eeldatakse küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoojija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale (TLS § 11 lõige 2). Tööandjal puudub üldjuhul õigus küsida infot pereplaneerimise,

religioosete või poliitiliste vaadete, seksuaalse orientatsiooni, veendumuste, hobide jms kohta. Taolise küsimuse esitamisel peab tööandja suutma põhjendada, miks küsimus on vajalik ja kuidas see on tööga seotud, näiteks võib küsimus religioosete vaadete osas olla põhjendatud, kui töötajat otsitakse religioosesse või poliitilisse ühendusse. Vaidluse korral on õigustatud huvi tõendamise kohustus tööandjal.

Kui töölesoovija või tööandja sai lepingueelsetel läbirääkimistel teada asjaoludest, mis ei kuulu avaldamisele, ei tohi ta, sõltumata lepingu sõlmimisest või sõlmimata jätmisest, neid asjaolusid teistele isikutele avaldada ega neid pahauskselt enda huvides ära kasutada (VÕS § 14 lõige 4). Lepingueelsetel läbirääkimistel tuleb arvestada ka VÕS §-s 14 sätestatuga, mille alusel peavad pooled:

- arvestama mõistlikult üksteise huvide ja õigustega;
- esitama vaid tõeseid andmeid;
- teatama üksteisele kõikidest asjaoludest, mille vastu teisel poolel on lepingu eesmärki arvestades äratuntav oluline huvi, välja arvatud asjaoludest, mille teatamist ei saa teine pool mõistlikult oodata. Äratuntavaks oluliseks huviks on töölepingu puhul näiteks füüsiline vastupidavus, kui see on töö tegemise üks eelduseid või mõne haiguse olemasolu, kui selle avaldumine töökohal võib viia teiste töötajate ja isikute ohustamiseni jne.

Lepingueelsetest läbirääkimistest ei tulene pooltele õiguslikke tagajärgi, kui läbirääkimiste tulemusena soovitud kokkulepe jääb saavutamata. Isik ei või pahauskselt, eelkõige lepingu sõlmimise soovita läbirääkimisi pidada, samuti neid pahauskselt katkestada (VÕS § 14 lõige 3).

## **§ 12. Töölepingu muutmine**

***Töölepingut saab muuta ainult poolte kokkuleppel.***

**Paragrahv 12** sätestab töölepingu tingimuste muutmise regulatsiooni. Sarnaselt seni kehtinud õigusele võib töölepingu tingimusi muuta vaid poolte kokkuleppel. Ühepoolsetel võib lepingu tingimusi muuta üksnes seaduses sätestatud juhtudel. Töölepingus kokkulepitud tingimuste ühepoolne muutmine võib olla võimalik näiteks tööandjapoolsel töötasu vähendamisel töö mitteandmise korral (TLS § 37, tööaja korralduse muutmisel (TLS § 47 lõige 4) ja töötasu alandamisel (TLS § 73).

Eristada tuleb töölepingu tingimustes kokkuleppimist ja tööandja kohustust teavitada töötajat kirjalikult TLS § 5 lõikes 1 loetletud andmetest. Töölepingus kokkulepitud tingimused on muudetavad üksnes poolte kokkuleppel. Andmete muudatused esitatakse töötajale kirjalikult 1 kuu jooksul muudatuste tegemisest (TLS § 5 lõige 4).

## **§ 13. Töölepingu tühistamise erisused**

***(1) Tööandja ei või töölepingut tühistada eksimuse või pettuse tõttu, tuginedes andmete puudumisele või valeandmetele töötaja kohta, mille teadasaamiseks tal puudub õigustatud huvi, samuti eksimuse või pettuse tõttu, kui asjaolu, milles tööandja oli eksinud, on tühistamise ajal kaotanud töölepingu jaoks tähenduse.***

***(2) Eksimuse või pettuse tõttu võib tööandja töölepingu tühistada kahe nädala jooksul arvates eksimusest või pettusest teadasaamisest.***

**Paragrahv 13** on erinormiks TsÜS §-dele 84 jj, mis sätestavad tehingu tühistamise mõiste ja korra. Tehingu võivad tühistada nii töötaja kui tööandja.

Tehing on tühistatav, kui esinevad seaduses nimetatud asjaolud, mis annavad aluse tehingu vaidlustamiseks. Nimetatud asjaoludeks on tehingu sõlmimine olulise eksimuse (TsÜS § 92), pettuse (TsÜS § 94), ähvarduse või vägivalda (TsÜS § 96) mõjul, mis annavad aluse kahelda isiku otseses ja vabas tahtes võtta endale tehingust tulenevaid õigusi ja kohustusi.

TsÜS §-d 92–94 reguleerivad tehingu tühistamist eksimuse või pettuse tõttu. Tööleping on tehtud olulise eksimuse mõjul, kui töötaja või tööandja, olles eksitavast asjaolust teadlik, ei oleks samasuguses olukorras töölepingut sõlminud või oleks töölepingu sõlminud oluliselt teistsugustel tingimustel (TsÜS § 92 lõige 2). Pettusena on käsitletav isiku tahtlik eksimusse viimine või eksimuses hoidmine ebaõigete asjaolude avaldamise teel, eesmärgiga kallutada isik töölepingut sõlmima (TsÜS § 94 lõige 1). Näiteks on pettusega tegemist juhul, kui töötaja on esitanud valeandmeid või puudulikke andmeid oma varasema töökogemuse või omandatud kvalifikatsiooni kohta ning põhjustanud seetõttu tööandja eksiarmuse tema võimete suhtes.

Tööandja ei või lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda töölesoojalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi (TLS § 11 lõige 1). TLS § 13 lõike 1 alusel ei tohi tööandja töölepingut tühistada eksimuse või pettuse tõttu juhul, kui ta soovib tühistamise alusena tugineda andmete puudumisele või valeandmetele töötaja kohta, mille teadasaamiseks tal õigustatud huvi puudus. Seega, kui tööandjal puudus õigustatud huvi andmete teadasaamiseks, ei või ta hiljem andmete puudumisele tuginedes töölepingut tühistada.

Õigustatud huvi puudumist eeldatakse TLS § 11 lõike 2 alusel küsimuste puhul, mis puudutavad ebaoproportsionaalselt töölesoojija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale. Tööandja ei või töötajalt küsida infot pereplaneerimise, religioossete või poliitiliste vaadete, seksuaalse orientatsiooni, veendumuste, hobide jms kohta. Näitena võib tuua olukorra, kus tööandja küsib töötajalt andmeid tema rahaliste kohustuste kohta. Töötaja ei soovi oma makstavat laenukoormat avalikustada ja jätab küsitava info õigustatult enda teada. Tööandjal puudub hiljem õigus sellel alusel töölepingu tühistamiseks.

Eksimuse või pettuse tõttu ei saa töölepingut tühistada juhul, kui asjaolu, milles tööandja oli eksinud, on tühistamise ajal kaotanud töösuhtes tähenduse. Näiteks on töötaja reisikorraldaja töökohale kandideerides toonud oma CV-s välja hea hispaania keele oskuse. Kui reisibüroona tegutsev tööandja ei korralda reise hispaania keelt kõnelevatesse maadesse ja töötajal ei ole tööolles vajadust hispaania keeles suhelda, puudub tööandjal õigus töölepingu tühistamiseks põhjusel, et töötaja on tööle kandideerimisel edastanud valeinformatsiooni oma keeleoskuse kohta. Teine oleks olukord juhul, kui töötaja on kandideerinud reisisaatjaks Mehhikosse ja tema väidetavat keeleoskust tõendasid tööle kandideerimisel võltsitud diplomid. Kui mõne aja möödudes selgub, et töötaja ei valda piisaval tasemel hispaania keelt, võib töölepingu tühistamist pidada õigustatuks.

TLS § 13 lõige 2 on erisätteks TsÜS § 99 lõike 1 punktile 2, lühendades töölepingu tühistamise tähtaja 6 kuult 2 nädalale. Erisuse kehtestamise eesmärgiks on tagada töösuhte stabiilsus tööandja kiire tegutsemise kaudu. Samuti võib eeldada, et kui tööandja ei soovi töölepingut kohe pärast eksimuse või pettuse avastamist tühistada, siis ei ole eksimus või pettus olnud piisavalt häiriv.

#### **§ 14. Töölepingu tühistamise tagajärjed**

**(1) Töölepingu tühistamise või tühistamise korral ei või tööandja ega töötaja nõuda lepingu järgi üleantu või täidetu tagastamist.**

**(2) Töötaja tagastab tühistamise järgi tööalaseks kasutamiseks saadud töö- ja isikukaitsevahendid.**

**(3) Kui töötaja pettis tööandjat asjaoluga, mis on olulise tähtsusega töötasu määramisel, võib tööandja töötajalt tagasi nõuda töötajale tasutust osa, mida tööandja ei oleks maksnud tegelikke asjaolusid teades.**

**Paragrahv 14** reguleerib töölepingu tühistamise ja tühistamise tagajärgi ning sätestab erisuse TsÜS § 84 lõike 1 lausele 2 ja § 90 lõikele 2, mille alusel tuleb lepingu tühistamise ja tühistamise korral lepingu alusel üleantu tagastada.

Tehingu tühisus tähendab, et tehingul pole olnud algusest peale õiguslikke tagajärgi ehk kohustusi ja õigusi. Tühistamise tehingu ja tühistatud tehingu järgi saadud tagastatakse reeglina vastavalt alusetu

rikastumise sätetele. Tööleping on tühine, kui see on vastuolus heade kommete või avaliku korraga (TsÜS § 86), seadusega (TsÜS § 87), rikub käsutuskeeldu (TsÜS § 88) või on tegemist näiliku tehinguga (TsÜS § 89). Tööleping on tühistatav, kui see on sõlmitud eksimuse (TsÜS § 92), pettuse (TsÜS § 94), ähvarduse või vägivalla (TsÜS § 96) mõjul.

Kuna töölepingu puhul on tegemist kestvuslepinguga, ei ole lepingupooltel kohustust tagastada tühise töölepingu alusel saadud. Töölepingu tühisuse või tühistamise korral ei saa eeldada, et töösuhte pooled säilitavad töösuhtest saadavat, näiteks töötasu, või et töösuhtest saadavat oleks võimalik üldse tagastada, näiteks töötaja poolt ülentud teadmisi ei ole võimalik tööandja mälust kustutada.

Töötaja peab siiski tühise töölepingu järgi tööalaseks kasutamiseks saadud töö- ja isikukaitsevahendid tagastama (TLS § 14 lõige 2). Samuti on tööandjal õigus nõuda tagasi teatud osa töötasust, kui töötaja pettus mõjutas oluliselt töötasu suurust (TLS § 14 lõige 3). Näiteks võib tööandja nõuda tagasi osa töötasust, kui töötaja, kes oli võetud tööle raamatupidajana, ei tulnud oma ülesannetega toime kesiste teadmiste ja oskuste tõttu, mille puudumist ta tööle kandideerides tööandja eest varjas.

TLS alusel muutus vaidlustamise kord. Kuni 01.07.2009 kehtinud õiguse järgi pidi töölepingu kehtetuks muutmiseks pöörduma töövaidlusorganisse, mis selle kehtetuks tunnistas, siis TLS alusel toimub lepingu tühistamine ühe poole tahteavalduse tegemisega (TsÜS § 98). Kohtuvaidlus toimub vaid juhul, kui teine töölepingu pool tühistamist ei aktsepteeri, näiteks puudub seaduslik alus töölepingu tühistamiseks või on ületatud vaidlustamise tähtaegu. Töölepingu tühistamisega mittenoustuval poolel on õigus töövaidlusorganist nõuda lepingu täitmist. Tekib sarnane olukord tühise tehinguga. Kohtule võib tühise tehingu korral esitada tuvastushagi hindamaks, kas tehing on kehtiv, samuti on õigus nõuda tehingu täitmist.

### **3. peatükk TÖÖTAJA JA TÖÖANDJA KOHUSTUSED**

#### **1. jagu Töötaja kohustused**

##### **§ 15. Töötaja kohustused**

- (1) Töötaja täidab oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt.**
- (2) Kui seadusest, kollektiiv- või töölepingust ei tulene teisiti, täidab töötaja eelkõige järgmisi kohustusi:**
- 1) teeb kokkulepitud tööd ja täidab töö iseloomust tulenevaid kohustusi;**
  - 2) teeb tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal;**
  - 3) täidab õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi;**
  - 4) osaleb oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel;**
  - 5) hoidub tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara;**
  - 6) teeb tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega;**
  - 7) teatab viivitamata tööandjale töötakistusest või selle tekkimise ohust ning võimaluse korral kõrvaldab erikorralduseta takistuse või selle tekkimise ohu;**
  - 8) tööandja soovil teavitab tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi;**
  - 9) hoidub tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu;**
  - 10) teatab tööandjale esimesel võimalusel oma ajutisest töövõimetusel ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest.**
- (3) Töötaja täidab oma kohustusi isiklikult, kui ei ole kokku lepitud teisiti.**

**Paragrahv 15** sätestab töötaja peamised kohustused. Töötaja kohustuste loetelu ei ole piiratud käesoleva paragrahviaga. Lisaks TLS § 15 lõikes 2 sätestatule võivad töölepingulises suhtes

kohaldamisele kuuluvad kohustused tuleneda nii töölepingust, kollektiivlepingust kui ka muudest õigusaktidest.

Töötaja kohustus on täita tööülesandeid tööandja suhtes lojaalselt. Lojaalsuskohustus on sisustatud VÕS § 6 lõikes 1 ja § 76 lõigetes 1 ja 2. Töötaja peab oma kohustusi täitma vastavalt lepingule ja seadustele. Kohustuse täitmisel tuleb lähtuda hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, võttes arvesse tavasid ja praktikat. Kohustuste oluline täitmata jätmine võib olla tööandjapoolseks töölepingu erakorralise ülesütleamise aluseks.

TLS § 15 lõikes 2 loetletud kohustused kattuvad üldjoontes TLS1992-s sätestatud kohustustega. Lisatud on töötaja kohustus oma teadmiste ja oskuste arendamiseks osaleda koolitusel (punkt 4), teiste töötajatega koostöö tegemise kohustus (punkt 6), tööandja teavitamiskohustus asjaolude suhtes, mille kohta viimasel on õigustatud huvi (punkt 8) ning töötaja mainet kahjustavatest või klientides või äripartnerites usaldamatust tekitavatest tegudest hoidumise kohustus (punkt 9).

TLS § 15 lõike 2 punkt 4 sätestab töötaja koolituskohustuse. Koolituse puhul tuleb eristada, kellelt tuleb koolituse vajaduse hindamise ja koolituse korraldamise algatus. Koolituse soov võib tulla nii töötajalt kui tööandjalt. TLS § 15 punktis 4 on sätestatud töötaja kohustus täiendada oma oskusi ja teadmisi. Tööandja kohustus tagada töötajale koolitus tööalaste teadmiste ja oskuste täiendamiseks tuleb TLS § 28 lõike 2 punktist 5. Elukestva õppe põhimõttest lähtudes on karjääriarengu oluliseks eelduseks töötaja enda määratud vajadus ja soov enesetäiendamiseks. TLS § 15 lõike 2 punkti 4 eesmärgiks on aidata kaasa töötaja koolituskohustuse teadvustamisele ja püsiva enesetäiendamise väärtustamisele.

Töötaja algatust enesetäiendamisel saab tööandja toetada töötaja koolitusele lubamisega ja koolituskulude katmisega. TLS-st ei tulene otseselt tööandja kohustust koolituskulude tasumiseks, kui koolitusel osalemise otsus tuleb töötajalt. Kui koolituse sisu vastab töötaja tööalastele ülesannetele, on mõistlik eeldada, et koolituse tulemusena saab kasu ka tööandja. Tööandjal on võimalik töötaja algatust toetada esmajärjekorras sellega, et ta võimaldab töötajal koolitusel osaleda ning maksab koolitusel osalemise aja eest töötajale töötasu (kui koolitus toimub tööajal). Kui tööandja hindab koolitust ettevõtte huvidest lähtuvaks, võib ta kokkuleppel töötajaga maksta või hüvitada töötajale koolitusel osalemisega seotud kulud.

Töötaja enesetäiendamise soovi tuleb eristada tööandja koolituskohustusest. Tööandja otsustatud ja korraldatud koolituse puhul on tegemist tööandja antud ülesannete täitmisega ning tööandja peab koolituse aja eest maksma töötajale keskmist töötasu ja hüvitama kõik koolitusega seotud kulud.

TLS § 15 lõike 2 punkt 6 sätestab koostöö tegemise kohustuse. Koostöö on paljudel juhtudel tulemuse saavutamiseks vajalik ja koostööst hoidumine võib tulemuse saavutamist raskendada või võimatuks muuta ning olla seega kahju tekkimise aluseks. Koostöö tegemiseks saab töötajat siiski kohustada vaid juhul, kui see tuleneb töö iseloomust ning selle puudumisel kannataksid töö tulemused. Näiteks saab tööandja viidata koostöövajadusele juhtudel, kus töötajalt oodatakse grupitöös osalemist või teistelt töötajatelt informatsiooni kogumist ja edastamist.

TLS § 15 lõike 2 punktis 8 nimetatud teavitamiskohustuse sisuks on tagada töösuhte läbipaistvus ja pooltevaheline usaldus. Teavitamiskohustus on töötajal juhul, kui tööandja on selleks soovi avaldanud. Sellest tulenevalt peab tööandja töötajale ütlema, millist teavet ta töösuhete osas ootab. Näiteks võib tööandja soovida teavet iga uue kliendi või tootevea kohta.

Töötaja on kohustatud teavitama tööandjat töösuhetega seonduvatest asjaoludest, mille suhtes tööandjal on õigustatud huvi. Õigustatud huvi määratakse sarnaselt TLS § 11 lõikes 2 nimetatule, mille puhul võetakse arvesse ka VÕS §-s 7 sätestatud mõistlikkuse põhimõtet. Selle alusel ei saa tööandja eeldada, et teda teavitatakse asjaoludest, millest teatamist ei eeldaks samas olukorras heas usus tegutsev isik, kuna ta ei pea teatud asjaolu teatamist vajalikuks või mõistlikuks. VÕS § 7 lõike 2 alusel tuleb arvesse võtta ka tegevus- või kutseala tavasid ja praktikat. Näiteks ei saa tööandja nõuda teavet töötaja vaba aja, tuleviku- ja pereplaanide, võlgade, teiste töötajate tööpanuse jms kohta. Keegi ei keela töötajal nimetatud infot tööandjale avalikustamast, kuid kohustust tal selleks ei ole. Tööandja

peab teabe hankimisel käituma lähtuvalt heast usust ja kaaluma, kas teabe küsimiseks on üldse reaalsel vajadust.

TLS § 15 lõike 2 punkti 9 kohaselt peab töötaja hoiduma tegudest, mis kahjustaksid tööandja mainet või põhjustaksid klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu. Kas tegemist on tööandjat kahjustava teoga, tuleb hinnata vastavalt olukorrale igal üksikjuhtumil eraldi. Töölepingu ülesõtmise aluseks võib selline tegu olla vaid siis, kui see on piisavalt mõjuv, et kõiki asjaolusid ja mõlema poole huvi arvestades ei saa mõistlikult eeldada, et lepingu täitmist jätkatakse. Nimetatud juhtumiks võib olla näiteks joobeseisundis tööle ilmumine, kui sel päeval on vajalik kohtuda äripartneritega.

TLS § 15 lõige 3 sätestab töötaja kohustuse täita oma tööülesandeid isiklikult. Siiski on võimalik pooltevahelisel kokkuleppel tööülesannete täitmiseks kasutada kolmandat isikut. Näiteks võib tööandja töötajaga kokku leppida, et iga kuu viimasel reedel tuleb töötaja asemel tööülesandeid täitma töötaja tuttav.

## **§ 16. Töötaja hoolsuse määr**

**(1) Töötaja peab täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega.**

**(2) Töölepingu täitmisel järgitav hoolsuse määr, mille järgimata jätmise korral töötaja vastutab lepingu rikkumise eest, määratakse tema töösuhte järgi, arvestades tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks, samuti töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või teadma pidi.**

**Paragrahvis 16** on sätestatud töötaja hoolsuse määr selleks, et hinnata kui täpselt töötaja oma kohustustega hakkama saab või kui põhjalikult ta oma kohustustesse suhtub. Töötaja hoolsust on vaja hinnata eelkõige töötaja vastutuse määramisel, mis on oluline näiteks kahju hüvitamise nõudmisel või töölepingu erakorralise ülesõtmise õiguse kindlakstegemisel. Tööandja võib sisedokumentidega, näiteks töökorralduse reeglitega, fikseerida näitlikud olukorrad, kus töötaja ei täida töökohustusi vajaliku hoolsusega. Taoline loetelu ei ole vaidluse korral siduv, kuid hõlbustab hilisemat tõendamist ja annab töötajale parema informatsiooni, millist käitumist temalt oodatakse. Loetelu tegemisel tuleb lähtuda peale TLS §-s 16 sätestatu ka hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, s.t töötajale ei saa panna ületamatuid nõudmisi hoolsuse osas. Näiteks võib tööandja fikseerida töökorralduse reeglites, et hooletuks käitumiseks loetakse eelkõige tööle ilmumist joobeseisundis, pidevat hilinemist, seadmete puhastamata või välja lülitamata jätmist, ebakorrektselt käitumist klientidega vms.

Hoolsuse määr sätestatakse ka VÕS §-s 620, mis on aluseks käsunduslepingusisese hoolsuse hindamiseks. Töölepingusisese hoolsuse hindamiseks on vajalik täpsem regulatsioon, kui seda võlaõigus pakub ning üldine kutseoskuste tase ei ole piisav alus töötaja hoolsuse hindamiseks. Sellest lähtuvalt võetakse TLS kohaselt töötaja hoolsuse hindamisel aluseks konkreetne töösuhe, muu hulgas arvestatakse hoolsuse määramisel selle töö iseloomust tulevat vajalikku hoolsust (näiteks kirurgi ja koristaja hoolsuse määr on erinev), tööandja ettevõtlusriisikot (tuleb arvestada, kas tööandja tegutseb valdkonnas, kus kahju on kergem tekkima), töötaja väljaõpet, töö tegemiseks nõutavaid ametialaseid teadmisi ning töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või pidi teadma. Töötaja tugevam kaitse on tagatud eelkõige sellega, et lähtutakse konkreetsest töösuhtest ja selle eripärast ning hoolsusmäära arvutamisel võetakse aluseks tööandjapoolne kohustuste täitmine.

## **§ 17. Tööandja korralduse sisu**

**(1) Tööandja korraldus peab olema seotud töölepingus ettenähtud tööülesandega.**

**(2) Korralduse andmisel peab tööandja mõistlikult arvestama töötaja huve ja õigusi.**

**(3) Töötaja ei pea täitma korraldust, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega. Korraldus, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega ja millest ei või kokkuleppel kõrvale kalduda või mis on vastuolus hea usu või mõistlikkuse põhimõttega, on tühine.**

**(4) Korraldus, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega, on kehtiv, kui see tulenes hädavajadusest. Hädavajadust eeldatakse eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võiva kahju või kahju tekkimise ohu korral.**

**(5) Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, täidab töötaja ka kasutajaettevõtja korraldusi. Kasutajaettevõtja korraldustele kohaldatakse käesolevas paragrahvis sätestatud. Tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste vastuolo korral täidab töötaja tööandja korraldusi.**

**Paragrahvi 17** eesmärgiks on määrata, milliseid tööandja korraldusi töötaja täitma peab ja milliseid mitte.

TLS alusel on töötajal kohustus täita korraldusi, mis:

- ei ole vastuolus töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega;
- on seotud töölepingus ette nähtud tööülesannetega;
- arvestavad mõistlikult töötaja huve ja õigusi ehk võtavad arvesse hea usu ja mõistlikkuse printsiipi.

Ülaltoodust lähtuvalt peab tööandja korralduse andmisel mõistlikult arvestama töötaja huve ja õigusi. Töötaja huvi all peetakse silmas näiteks seda, et ta tuleb varem tööle ja lahkub varem, kuna saab nii siduda perekondlikke kohustusi ning tööandja on sellist tegevust aktsepteerinud. Töötaja õiguse all peetakse silmas näiteks õigust tööpäevasisesele puhkeajale (TLS § 47 lõige 2) pärast 6 tundi töötamist.

Töötaja ei pea täitma korraldust, mis on vastuolus hea usu või mõistlikkuse põhimõttega. Hea usu põhimõtte all peetakse silmas näiteks seda, et tööandja teavitab töötajat töö valmimise tähtpäevadest piisavalt varakult ette, et töötaja saaks oma tööd ise planeerida. Mõistlikkuse põhimõtte all peetakse silmas näiteks seda, et tööandja ei saa anda töötajale mingi töö tegemiseks oluliselt lühemat tähtaega, kui tavaliselt keskmisel inimesel selle teostamiseks aega kuluks.

Kui tööandja antud korraldus ei arvesta töötaja huve ja õigusi või on vastuolus hea usu või mõistlikkuse põhimõttega, on see tühine ehk töötaja jaoks ei ole korraldust kunagi antud, samuti ei ole vajalik korralduse vaidlustamine ja täitmine. Tühine on ka töölepingu, kollektiivlepingu või seadusega vastuolus olev korraldus.

Korralduse võib muuta töötaja jaoks kehtivaks see, kui korralduse andmise aluseks on hädavajadus. Hädavajadusena defineeritakse TLS alusel eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võivat kahju või kahju tekkimise ohtu. Vääramatuks jõuks on VÕS § 103 lõike 2 alusel asjaolu, mida võlgnik (tööandja) ei saanud mõjutada ja mille puhul ei saanud mõistlikkuse põhimõttest lähtudes temalt oodata, et ta oleks saanud sellise asjaoluga arvestada või seda vältida. Näiteks võib tööandja nõuda töötajalt väljas olevate kaupade katmist või siseruumidesse toomist, kui kaubaauto ei ole jõudnud kaupa veel ära vedada ja ilmateade ennustab tormi tulekut. Tööandja korraldus on õigustatud ka juhul, kui kaupadega tegelemine ei kuulu tavapäraselt töötaja ülesannete hulka ning on reaalne oht, et tormiga kaasnev vihm ja tuul võivad õues olevat kaupa tõsiselt kahjustada.

Kuna hädavajadus on suhteline mõiste, on siinjuures oluline võtta uuesti arvesse töötaja huvisid ja õigusi ning hea usu ja mõistlikkuse printsiipi ehk võrrelda tööandja hädavajadusest tulenevaid tagajärgi ja töötaja töösuhteväliseid õigusi. Tähelepanu tuleb pöörata ka sellele, et kui tööandja hädavajadus kaalub ühel juhul üles töötaja huvid, siis teisel juhul ei pruugi see nii olla. Näiteks ei saa kohustada rasedat naist tegema ületunde, et kõrvaldada oht tööandja varale (tervise kaitse on suurema kaalujõuga), kui see võib kahjustada naise tervist, küll aga võib korraldus kehtida mõne teise töötaja suhtes.

Töötajale, kes teeb tööd renditööna, annab töösuhte eripärast tulenevalt lisaks tema tööandjale korraldusi ka kasutajaettevõtja (TLS § 17 lõige 5). Tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste piiritlemisel tuleb lähtuda töölepingus või ametijuhendis või muus sisemise töökorralduse dokumendis määratletud korralduste andmise jaotusest. Kasutajaettevõtja korraldused on eelkõige seotud tööülesannete täitmise ja töökeskkonnaga, kuivõrd renditöötaja allub faktilisel töö tegemisel



kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile. Arvestades asjaolu, et töötajale võib korraldusi anda nii tööandja kui kasutajaettevõtja, on TLS-s määratud, et tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste vastuolu korral peab töötaja täitma tööandja korraldusi. Töösuhtest tulenevalt vastutab töötaja eest tööandja, seega on korralduste andmisel määrav tööandja otsus.

### **§ 18. Raseda ning rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja töötingimused**

**(1) Rasedal ja töötajal, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, on õigus nõuda tööandjalt ajutiselt terviseseisundile vastavat tööd, kui töötaja terviseseisund ei võimalda töölepingus ettenähtud tööülesandeid täita kokkulepitud tingimustel.**

**(2) Kui tööandjal ei ole võimalik töötajale tema terviseseisundile vastavat tööd anda, võib töötaja tööülesannete täitmisest ajutiselt keelduda.**

**(3) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatud juhtudel peab töötaja tööandjale esitama arsti tõendi, millest nähtuvad terviseseisundi tõttu töötamise piirangud ning võimaluse korral ettepanekud terviseseisundile vastavate tööülesannete ja -tingimuste kohta.**

**(4) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 nimetatud juhtudel makstakse töötajale hüvitist ravikindlustusseaduses ettenähtud tingimustel ja korras.**

**(5) Rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemisel on naisel õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus äraoleku ajal.**

**Paragrahv 18** sätestab raseda ning rasedus- ja sünnituspuhkuse õigust omava töötaja õiguse nõuda terviseseisundile vastavat tööd. TLS regulatsioon lähtub nõukogu direktiivist 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta. Samuti on TLS koostamisel arvestatud Euroopa sotsiaalharta Eesti suhtes siduvaid artikleid.

Rasedate ja äsjasünnitanud naiste tööõiguslik kaitse tuleneb TLS-st ning tervishoiu ja tööohutuse seadusest (edaspidi TTOS). Seadusliku kaitse kehtestamisel on arvestatud, et kaitsemeetmed oleksid proportsionaalsed ehk annaksid vajalikud tagatised, kuid ei seaks neid töötajaid tööturul halvemasse olukorda võrreldes teiste töötajate gruppidega.

Terviseseisundile vastavat tööd on töötajal õigus nõuda juhul, kui ta ei suuda kokkulepitud tööülesandeid täita. Sobivat tööd saab nõuda raseduse ajal sõltumata sellest, kas töötajal on tekkinud nõudeõigus rasedus- ja sünnituspuhkusele või kas ta seda õigust realselt kasutab. Tööandja nõudel on töötaja kohustatud esitama arsti tõendi, millest nähtuvad terviseseisundi tõttu töötamise piirangud, ning võimaluse korral ettepanekud terviseseisundile vastavate tööülesannete ja -tingimuste kohta.

Rasedus- ja sünnituspuhkuse aeg terviseseisundile vastava töö nõudmise õiguse ajalise piiranguna omab tähendust eelkõige pärast sünnitust. Kui naine, kellel on seadusest tulenev õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, seda puhkust ei kasuta, on tal sellest hoolimata õigus nõuda arsti ettekirjutuse alusel terviseseisundile vastavat tööd. Terviseseisundile vastava töö nõudmise õigus hõlmab õigust nõuda meditsiinilistele näidustustele vastavaid tööülesandeid, näiteks keelduda raskuste teiseldamisest või sundasendis töötamisest; samuti hõlmab see õigust nõuda sobivat tööaja korraldust, näiteks õigust keelduda öötööst või töötamisest vahetustega.

Võrreldes TLS1992-ga ei ole rasedatele ja äsjasünnitanud töötajatele kehtestatud absoluutset ületunnitöö või öötöö keeldu. Ületunnitöö absoluutse keelu kaotamisega on kõrvaldatud kuni 01.07.2009 kehtinud töö- ja puhkeaja seaduses (edaspidi TPS) olnud vastuolu, mille kohaselt rasedat ei tohtinud rakendada ületunnitööle, s.t raseda tööpäev ei tohtinud ületada 8 tundi, aga tema suhtes tohtis kohaldada summeeritud tööaja arvestust ehk tema tööpäev tohtis olla kuni 12 tundi. Eelduseks on, et rase või äsjasünnitanud töötaja saab käesolevale paragrahvile tuginedes koos arstiga hinnata, kas ületunnitöö või öötöö kahjustab tema ja/või tulevase lapse tervist, on liigselt koormav või muul moel ebasobiv. Kui töötaja ja arst peavad senist töökorraldust tervishoiu ja ohutuse seisukohalt sobivaks, puudub põhjendus keeldude kehtestamiseks.

Tervise seisundile vastava töö ja töötaja töölepingu järgse töö võimalik töötasu erinevus hüvitatakse töötajale ravikindlustuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras. Kui tööandjal ei ole töötajale võimalik sobivat tööd pakkuda, keeldub töötaja töö tegemisest ning tal tekib õigus ravikindlustuse seaduses sätestatud hüvitisele.

Rasedus- ja sünnituspuhkuselt tööle naastes tekib naisel õigus tema äraoleku ajal paranenud töötingimustele. Näiteks on naisel õigus nõuda oma tööaja muutmist, kui teiste töötajate tööaega on tema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal muudetud.

### **§ 19. Töötaja õigus keelduda töö tegemisest**

**Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest eelkõige juhul, kui:**

- 1) ta kasutab puhkust;**
- 2) ta on ajutiselt töövõimetu ravikindlustusseaduse tähenduses;**
- 3) ta esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid;**
- 4) ta osaleb streigis;**
- 5) ta on ajateenistuses või asendusteenistuses või osaleb õppekogunemisel;**
- 6) tal on muu töölepingus, kollektiivlepingus või seaduses ettenähtud põhjus.**

**Paragrahv 19** sätestab töötaja õiguse keelduda omapoolse põhikohustuse täitmisest ehk töö tegemisest ja nimetab alused, millal töötaja seda õigust kasutada võib. Töö tegemisest keeldumise õiguse kasutamisel ei saa tööandja nõuda töötajalt töö tegemist ning töö tegemisest keeldumine ei saa sellisel juhul olla lepingu ülesütlemise aluseks. Töötaja töö tegemisest keeldumise õiguse kasutamisele vastab tööandja õigus mitte maksta vastava perioodi eest töötasu. Töö tegemist takistava asjaolu äralangemisel on töötajal õigus naasta tagasi endisele töökohale. Töötaja töö tegemisest keeldumise ajal või tööle tagasi tulles ei saa tööandja ühepoolselt ilma töötaja nõusolekuta töölepingu tingimusi muuta. TLS § 12 alusel saab töölepingut muuta ainult poolte kokkuleppel. Kõige levinumaks tööst keeldumise õiguse tekkimise juhtumiks on puhkuseõiguse kasutamine ja töövõimetuslehel viibimine. Ülaloodust lähtuvalt säilivad näiteks puhkusele oleval ja puhkusele naasva töötaja õigused ja kohustused muutumatuna ning tal on õigus tulla tagasi samale töökohale pärast puhkuse lõppemist. Näiteks on lapsehoolduspuhkuse lõpetanud töötajal õigus jätkata samal töökohal samade tingimustega, mis enne puhkusele minekut.

Aluse töö tegemisest keeldumiseks annab põhjendatud eesmärk, mis kaalub üles töö tegemise kohustuse ja milleks võib olla:

- kõrgendatud hüve olemasolu, näiteks töötaja tervise kaitse;
- seadusest tulenev õigustus, näiteks teiste töötajate esindamine, streigis osalemise õigus;
- seadusest tulenev kohustus, näiteks ajateenistuses või asendusteenistuses osalemine, õppekogunemisest osavõtt või
- muu töölepingus, kollektiivlepingus või seaduses ette nähtud juhtum; näiteks kohustab riigikaitseväe sundkoormiste seadus töötajat teatud juhtudel täitma riigikaitse kohustusi.

TLS §-st 19 tulenev töö tegemisest keeldumine omab tööõiguses iseseisvat tähendust ning see ei ole käsitletav VÕS §-s 111 sätestatud omapoolse kohustuse täitmisest keeldumise õigusena. Töö tegemisest keeldumine TLS § 19 alusel ei ole õiguskaitsevahendi kasutamine, mis eeldab teise poole kohustuse rikkumist.

### **§ 20. Töö tegemise koht**

**Töötaja peab tööülesandeid täitma tööandja tegevuskohas, mis on töösuhtega kõige rohkem seotud, kui töö tegemise koht ei ole kokku lepitud. Eeldatakse, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega.**

**Paragrahv 20** sätestab töö tegemise koha mõiste. TLS1992 puuduseks oli töö tegemise koha ebapiisav määratlus, mille alusel esines praktiliselt probleeme nii põhjendamatult laia (Euroopa Liit)

kui kitsa (hoone konkreetset aadressil) tõlgendamisega. Optimaalne töökoha määratlus on vajalik lisaks töötaja kaitse tagamisele veel selle tõttu, et töö tegemise koha kui reeglina töölepingu tingimuse muutmine nõuab pooltevahelist uut kokkulepet.

Eespool nimetatud põhjustel on TLS-s töö tegemise koha kokkuleppe eelduseks kohaliku omavalitsuse üksus ehk linn või vald. Eeldatavasti ei too töö tegemise koha muutus kohaliku omavalitsuse üksuse piires töötajale kaasa olulisi takistusi tööle jõudmiseks, samuti ei kaasne sellega eeldatavasti ebamõistlikke kulutusi. Pooltel on mõistagi vabadus omavahelisteks erinevateks kokkulepeteks objektiivsetel töö iseloomu arvestatavatel põhjustel. Näiteks võivad töötaja ja tööandja kokku leppida, et tööd tehakse mingil konkreetset aadressil, samuti võib liikuvate töötajate puhul kokku leppida töö tegemise kohana näiteks maakonna (Harjumaa, Virumaa), riigi/riigid (Eesti, Saksamaa) või piirkonna (Euroopa).

TLS ei piira seega poolte kokkuleppevabadust töö tegemise koha osas. Töö tegemise koha kokkuleppimisel peab mõistagi lähtuma tehtava töö iseloomust, lepinguosaliste vastastikustest huvidest ja hea usu põhimõttest. Seega ei ole sätte eesmärgiga kooskõlas töö tegemise koha ebamõistlikult lai määratlemine. Rohkem kui ühe omavalitsusüksuse kokkuleppimine töö tegemise kohana on näiteks müügiesindajate puhul põhjendatud, seevastu kõigi Eesti omavalitsuste loetlemine töö tegemise kohana toidupoe müüja töölepingus ei ole ilmselgelt kooskõlas normi eesmärgiga tagada pooltele kindlus selles, millises paikkonnas tööülesandeid täita tuleb.

Pooltevahelise kokkuleppe puudumisel loetakse töö tegemise kohaks tööandja tegevuskoht, mis on töösuhtega kõige enam seotud. TsÜS § 16 alusel on isiku tegevuskohaks tema püsiva ja kestva majandus- või kutsetegevuse koht. Tegevuskoha väljaselgitamisel tuleb tuvastada, kus töötajad tavaliselt tööd teevad, kus asuvad töö tegemiseks vajalikud seadmed jms asjaolusid.

## **§ 21. Töölähetus**

***(1) Tööandja võib lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta.***

***(2) Töötajat ei või töölähetusse saata kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks, kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud pikemat tähtaega.***

***(3) Rasedat ja töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast või puudega last, võib töölähetusse saata üksnes tema nõusolekul.***

***(4) Alaealist töötajat võib töölähetusse saata üksnes alaealise ja tema seadusliku esindaja eelneval nõusolekul.***

**Paragrahvist 21** tuleneb töölähetuse regulatsioon, mis ei erine üldjoontes TLS1992-s sätestatust. Lähetus on tööülesannete täitmine väljaspool töö tegemise kohta, mis on poolte vahel kokku lepitud või tuleb kokkuleppe puudumisel TLS §-st 20. Lähetusse saatmiseks on vaja töötaja nõusolekut, kui lähetus kestab kauem kui 30 järjestikust kalendripäeva. Samuti tuleb üle 1-kuulise välislähetuse puhul arvestada TLS § 6 lõikest 8 tulenevat teavitamiskohustust.

Erinevalt TLS1992-st võimaldab TLS töölähetusse saata ka selleks omapoolse nõusoleku andnud rasedat ja seadusliku esindaja nõusolekul alaealist. Nii rase kui alaealise seaduslik esindaja, üldjuhul ema või isa, on võimelised asjaolusid kaaludes otsustama, kas lähetusse minek kahjustab raseda/alaealise tervist või ei ole muul põhjusel sobilik. Rasedal on loomulikult võimalik ja mõistlik enne nõusoleku andmist konsulteerida oma arstiga. Töölähetusse ei tohi ilma nõusolekuta saata ka alla 3-aastast või puudega last kasvavat töötajat.

TLS § 21 lõige 4 näeb ette erisuse TsÜS üldnormist (TsÜS § 111 lõige 1), mille kohaselt hilisem heakskiit on võrdsustatud eelneva nõusolekuga. Alaealise töölähetusse saatmisel on vajalik tema seadusliku esindaja eelnev nõusolek. Hilisema heakskiidu andmata jätmisel ei ole võimalik taastada olukorda, mis oleks tekkinud, kui oleks olnud teada alaealise seadusliku esindaja nõusoleku puudumine. Enne noore lähetusse saatmist peab tööandja seega saama alaealise seaduslikult esindajalt nõusoleku, s.t tööandja ei saa lootma jääda võimalusele, et seaduslik esindaja kiidab lähetuse heaks alles pärast noore lähetusest naasmist.

Töölähetusega seotud kulude hüvitamise kord on reguleeritud TLS §-s 40.

## **§ 22. Saladuse hoidmise kohustus**

**(1) Vastavalt võlaõigusseaduse §-s 625 sätestatule ja arvestades käesoleva seaduse § 6 lõikes 3 sätestatud teavitamise kohustust, võib tööandja määrata, millise teabe kohta kehtib töötajal tootmis- või ärisaladuse hoidmise kohustus.**

**(2) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida saladuse hoidmise kohustuse rikkumise leppetrahvi võlaõigusseaduses sätestatud tingimustel ja korras.**

**(3) Käesolevas paragrahvis sätestatu ei välista saladuse hoidmise kohustuse rikkumise tõttu tekkinud kahju hüvitamise nõudmist osas, mida leppetrahv ei katnud.**

**Paragrahv 22** sätestab tööandja õiguse määrata, millise teabe osas kehtib töötajal saladuse hoidmise kohustus töölepingu kehtivuse ajal ja pärast töösuhte lõppu.

TLS § 1 lõike 3 alusel kohaldatakse töölepingule VÕS-s käsunduslepingu kohta sätestatud. TLS § 22 puhul on tegemist viitenormiga VÕS §-le 625, mis reguleerib saladuses hoidmise kohustust käsunduslepingu puhul. Antud paragrahvi töösuhte kohaldades peab töötaja töölepingu kehtimise ajal hoidma saladuses talle seoses tööülesannete täitmisega teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi. Eelkõige on selliseks saladuseks tööandja tootmis- või ärisaladus. Töötaja kaitse on tagatud sellega, et õigustatud huvi olemasolu peab vaidluse korral tõendama tööandja.

Erinevalt VÕS §-s 625 sätestatud seaduslikust kohustusest hoida saladust käsundussuhte alusel, ei saa töölepingulises suhtes lasuda töötajal saladuse hoidmise kohustust, kui tööandja ei ole saladuses hoitavaid teavet määranud. Töölepingulises suhtes hoitava äri(saladuse) eripäraks võrreldes käsunduslepinguga on asjaolu, et kuigi mõlemas õigussuhtes tuleneb ärisaladuse hoidmise kohustus seadusest, peab tööandja töösuhtes selleks, et töötajal tekiks kohustus ärisaladust hoida, selle sisu kirjalikult määrama ja töötajale teatavaks tegema. Teisisõnu, töösuhtes saab töötajal tekkida saladuse hoidmise kohustus üksnes siis, kui tööandja on selle sisu töötajale kirjalikult teatavaks teinud TLS § 6 lõike 3 alusel. Kui tööandja ei ole ärisaladusena määratud teabe sisu töötajale kirjalikult teatavaks teinud, eeldatakse, et sellekohast kohustust ei ole määratud (TLS § 6 lõige 9).

Teabe määratlemisel ärisaladusena peab tööandja lähtuma VÕS § 625 sisust, s.t ärisaladuseks on teave, mis saab töötajale teatavaks seoses tööülesannete täitmisega ning mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi. Seetõttu peab teabe määratlemine saladusena olema põhjendatav tööandja huvide kaitsega. Mõistlik on saladuse hoidmise kohustusega siduda tööprotsessi, tootearenduse või kliendibaasiga seonduvat. Kogu töösuhtega seotud teabele saladuse hoidmise kohustuse kehtestamine ei ole põhjendatud. Samuti ei saa üldjuhul olla põhjendatud ärisaladuse hoidmise kohustuse kehtestamine töötajaga seotud teabele, näiteks töötaja hariduse andmetele, samuti töötaja töötasu andmetele. Saladuse hoidmise kohustust ei ole, kui käsundisaajal (töötajal) on asjaolude avalikustamiseks käsundiandja (tööandja) luba või kui ta on avalikustamiseks kohustatud seadusest tulenevalt (VÕS § 625 lõige 1 lause 2). Seadusest tulenevaks kohustuseks on näiteks õigusrikkumisest teatamine.

VÕS § 625 lõige 2 sätestab saladuse hoidmise kohustuse ka pärast töösuhte lõppu. Töötajal säilib saladuse hoidmise kohustus töösuhte lõppemisel ulatuses, mis on vajalik tööandja õigustatud huvide kaitseks. Erinevalt TLS1992-st ei ole töösuhtejärgseks saladuse hoidmise kohustuseks vajalik tööandjal eritasu või muude hüvede maksmine. Saladuse hoidmine ei takista töötaja valikut töökoha otsingutel ega vähenda seoses sellega sissetuleku saamise võimalusi erinevalt konkurentsipiirangu kokkuleppest.

TLS § 22 lõige 2 näeb ette võimaluse kokku leppida leppetrahv saladuse hoidmise kohustuse rikkumisel ja lõige 3 sätestab kahju hüvitamise nõudeõiguse. Tööandjal on õigus nõuda töötajalt kahju hüvitamist osas, mida leppetrahv ei kata.

Saladuse hoidmise kohustuse oluline rikkumine võib TLS § 88 lõike 1 punkti 8 alusel olla töölepingu erakorralise ülesütleamise aluseks. Olenemata ülesütleamisest võib tööandja nõuda töötajalt leppetrahvi tasumist, milles peab olema eelnevalt kokku lepitud. Kui pooled ei ole leppetrahvi maksmisel kokku leppinud, on tööandjal õigus nõuda töötajalt ärisaladuse rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist VÕS-s sätestatud tingimustel ja korras.

### **§ 23. Konkurentsipiirangu kokkulepe**

**(1) Konkurentsipiirangu kokkuleppega võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal.**

**(2) Konkurentsipiirangu kokkuleppe võib sõlmida, kui see on vajalik, et kaitsta tööandja erilist majanduslikku huvi, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada.**

**(3) Konkurentsipiirang peab olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud.**

**(4) Käesolevas paragrahvis sätestatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkulepe on tühine.**

**Paragrahvid 23 kuni 27** reguleerivad konkurentsipiirangu kokkulepet. Konkurentsipiirangu kokkuleppe alusel ei tohi töötaja töötada tööandja konkurentide juures ega tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal. Erinevalt kuni 01.07.2009 kehtinud õigusest on nimetatud valdkond reguleeritud TLS-s üksikasjalikumalt, et vältida töötaja töösuhete tekkimise võimaluste ebamõistlikku piiramist, mis on oluline töötaja vaba eneseteostuse ja sissetuleku kaitsmiseks.

Konkurentsipiirangu eesmärk on töötaja konkurentsi osutamise võimaluse välistamine. Konkurentsi osutamise ohtlikkus seisneb selles, et töötajale on teada tööandja ettevõttesisesed saladused ja taktika, mida on kerge tööandja kahjuks kasutada. Kuna tegemist on töötaja õigusi oluliselt piirava kokkuleppega, on selle sõlmimine õigustatud vaid juhul, kui:

- piirang on vajalik tööandja erilise majandusliku huvi kaitsmiseks;
- tegemist on tööandja õigustatud huviga ehk töötaja töösuhetes omandatud teadmised võivad tööandjat oluliselt kahjustada;
- piirang on mõistlikult ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt piiritletud;
- piirang on töötajale äratuntavalt piiritletud ehk töötaja saab selle sisust aru.

Tulenevalt TLS § 6 lõikest 3 peab tööandja konkurentsipiirangu kokkuleppe olemasolul teatama töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppe sisu. Kui tööandja ei ole töötajat kokkuleppe sisust teavitanud või kokkulepe ei ole kookõlas TLS §-s 23 sätestatud tingimustega, ei saa tööandja konkurentsipiirangu kokkuleppele tugineda ehk tegemist on sellisel juhul tühise kokkuleppega (TLS § 6 lõige 9 ja § 23 lõige 4).

Töötamise ajal konkurentsipiirangu kokkuleppe täitmise eest töötajale täiendavat hüvitist maksta ei pea. Hüvitise maksmise kohustus on tööandjal siis, kui ta soovib, et töötaja täidaks konkurentsipiirangu kokkulepet pärast töösuhete lõppu (TLS § 24 lõiked 1 ja 3).

### **§ 24. Konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivus pärast töölepingu lõppemist**

**(1) Pärast töölepingu lõppemist kohaldatav konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtib üksnes juhul, kui see:**

**1) vastab käesoleva seaduse § 23 lõigetel 2 ja 3 sätestatud tingimustele;**

**2) on sõlmitud kirjalikult;**

**3) selle eest makstakse hüvitist vastavalt käesoleva paragrahvi lõikele 3;**

**4) see on sõlmitud kuni üheks aastaks arvates töölepingu lõppemisest.**

**(2) Tööandja ei saa tugineda käesoleva paragrahvi lõikes 1 kehtestatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkuleppele, kui töötaja täidab kokkulepet.**

**(3) Tööandja maksab töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppesest kinnipidamise eest pärast töölepingu lõppemist igakuist mõistlikku hüvitist.**

**Paragrahv 24** reguleerib konkurentsipiirangu kehtivust pärast töösuhte lõppu. Konkurentsipiirangu kokkulepe, mis sõlmitakse ja kehtib pärast töösuhte lõppu, peab olema vormistatud kirjalikult ning sellest kinnipidamise eest kohustub (endine) tööandja maksma (endisele) töötajale igakuist mõistlikku hüvitist. TLS ei võimalda töösuhte kestvuse ajal töötajale hüvitist ette maksta (vt TLS § 2), mistõttu tuleb hüvitist välja maksta pärast töösuhte lõppemist.

Pärast töösuhte lõppu võib konkurentsipiirangut kohaldada kuni 1 aastaks (TLS § 24 lõige 1 punkt 4). Üheaastane tähtaeg on seadusest tulenev maksimaalne piirang, mida pooled ei saa kokkuleppel suurendada (vt TLS § 2). Tööandja peab konkurentsipiirangu kokkuleppimisel kaaluma, kas maksimaalne 1-aastane piirang on põhjendatud või piisab lühemast tähtajast.

TLS § 24 lõikes 1 nimetatud eeldustest sõltub konkurentsipiirangu kehtivus ja eeldused on kumulatiivsed ehk kui üks eeldustest on täitmata, ei saa tööandja töötajalt konkurentsipiirangule allumist nõuda. Näiteks puudub tööandjal võimalus tugineda konkurentsipiirangu kokkuleppele, kui ta ei ole töötajale pärast töösuhte lõppu maksnud mõistlikku hüvitist konkurentsipiirangu kokkuleppesest kinnipidamise eest.

TLS § 24 lõige 2 keelab tööandjal tugineda nõuete rikkumisest tuleneva kokkuleppe tühisusele, kui töötaja kokkulepet täidab. Seega, kui konkurentsipiirangu kokkulepe on sõlmitud ebakorrektselt ehk kõik seadusest tulenevad eeldused ei ole täidetud, tuleb tööandjal kokkulepet täita, kui seda teeb töötaja. Nimetatud regulatsiooni eesmärgiks on välistada olukordi, kus tööandja sõlmib konkurentsipiirangu meelega vigaste eeldustega (näiteks ei piiritle, millises ulatuses seda rakendatakse) ja soovib hiljem tugineda piirangu tühisusele, et mitte maksta piirangu kokkuleppesest kinnipidamise eest hüvitist. Töötaja kokkuleppe täitmist eeldatakse ning vastupidise tõendamise kohustus on tööandjal.

**§ 25. Konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemine**

**(1) Tööandja võib konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda igal ajal, teatades sellest töötajale vähemalt 30 kalendripäeva ette.**

**(2) Töötaja võib konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda, teatades sellest tööandjale vähemalt 15 kalendripäeva ette, kui tööandja huvi konkurentsi piiramise vastu ei ole asjaolude muutumise tõttu enam mõistlik.**

**(3) Lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatule võib töötaja konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda 30 kalendripäeva jooksul arvates sellest, kui ta on tööandjapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu töölepingu üles öelnud, teatades sellest tööandjale vähemalt 15 kalendripäeva ette.**

**(4) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatud kohaldatakse ka pärast töösuhte lõppemist kohaldatava konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemisele.**

**Paragrahv 25** sätestab konkurentsipiirangu ülesütlemise korra.

Paragrahvi 25 eesmärgiks on täpsustada ülesütlemise korda konkurentsipiirangu kokkuleppe lõppemisel. Kuna konkurentsipiirangu kokkuleppe eesmärgiks on tööandja huvide kaitsmine, siis on selle korraliseks ülesütlemiseks õigustatud ainult tööandja. Korralisest konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemisest peab tööandja töötajale ette teatama 30 kalendripäeva. Etteteatamise eesmärgiks on anda töötajale aega leida endale uus sissetuleku saamise võimalus pärast piirangu lõppemist.

Töötaja erakorralist ülesütlemist reguleerivad TLS § 25 lõiked 2 ja 3. Töötaja erakorralise ülesütlemise puhul on mõjuvaks põhjuseks eelkõige see, kui tööandja huvi konkurentsipiirangu rikkumise vastu ei ole asjaolude muutumise tõttu enam mõistlik või kui töötaja on töölepingu tööandjapoolse rikkumise tõttu üles öelnud. Esimesel juhul ei ole konkurentsipiirangu kokkuleppesest tulenevad piirangud töötaja suhtes enam õigustatud ja teisel juhul on tööandja oma rikkumisega põhjendanud töötajapoolse

töölepingu ülesütlemise, mille tõttu ei ole õigustatud töötaja piiramine uue töökoha leidmisel. Töötaja peab konkurentsipiirangu erakorralisest ülesütlemisest tööandjale 15 kalendripäeva ette teatama.

VÕS § 196 lõike 3 alusel võib lepingu erakorraliselt üles öelda vaid mõistiku aja jooksul pärast rikkumisest teadasaamist. Eesmärgiks on rikkumisest tulenevate nõuete kohene realiseerimine, et tagada töösuhte stabiilsus. Antud juhul võiks lugeda mõistlikuks paarinädalast tähtaega, mille jooksul peaks selguma, kas kokkulepet on vaja edaspidi rakendada või pole sel enam mõtet. Kuna TLS nimetatud paragrahv ei täpsusta, mida peetakse mõistlikuks ajaks, tuleb seda hinnata igal üksikjuhtumil eraldi. Mõistliku aja ületamisel loetakse konkurentsipiirang jõus olevaks.

## **§ 26. Leppetrahv konkurentsipiirangu kohustuse rikkumisel**

**(1) Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise leppetrahvi.**

**(2) Käesolevas paragrahvis sätestatu ei välista konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise tõttu tekkinud kahju hüvitamise nõudmist osas, mida leppetrahv ei katnud.**

**Paragrahvi 26** alusel on võimalik konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumiseks kokku leppida leppetrahvi kohaldamises. Leppetrahvi võib kokku leppida nii töösuhte kehtivuse ajal kui pärast töösuhte lõppu kohalduva konkurentsipiirangu rikkumise eest. Leppetrahvis kokkuleppimisel tuleb määrata kohustus, mille rikkumisel leppetrahvi rakendatakse, ja leppetrahvi suurus.

Leppetrahvi üldpõhimõtted sätestab VÕS § 158 jj, mis tuleb kohaldamisele ulatuses, mille suhtes TLS ei sätesta erisusi. Nii tuleb tööandjal VÕS § 159 lõike 2 alusel viivitamatult teavitada töötajat leppetrahvi nõudmisest pärast kohustuse rikkumisest teadasaamist. Töötaja kaitse tagab õigus nõuda ebamõistlikult suure leppetrahvi vähendamist (VÕS § 162 lõige 1). Töötaja kaotab õiguse nõuda vähendamist, kui ta on leppetrahvi nõutud suuruses tasunud.

Leppetrahvi nõudmisel ei ole vaja tõendada kahju tekkimist. Kui konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise tõttu on tekkinud kahju, mida leppetrahv ei kata, võib tööandja nõuda töötajalt leppetrahvi summat ületava kahju hüvitamist (TLS § 26 lõige 2). Kui pooled ei ole leppetrahvi maksmisel kokku leppinud, on tööandjal õigus nõuda töötajalt konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist VÕS-s sätestatud tingimustel ja korras.

## **§ 27. Teatamiskohustus**

**Tööandja nõudel on töötaja kohustatud töölepingu kehtivuse ajal ja pärast selle lõppemist andma teavet oma tööalase ja majandus- või kutsetegevuse kohta ulatuses, milles see omab tähtsust käesoleva seaduse §-des 23–25 nimetatud kokkuleppest kinnipidamise kontrollimiseks.**

**Paragrahv 27** sätestab töötaja teatamiskohustuse, mille eesmärgiks on tagada tööandja järelevalve võimalus TLS §-des 23 kuni 26 nimetatud kokkulepete täitmise kontrollimiseks. Töötaja kohustuse tekkimiseks on vajalik tööandja vastav nõue. Nõue on tööandja vormivaba tahteavaldus, mille raames ei ole tööandjal õigust määrata, milliseid dokumente ja andmeid töötaja talle täpselt esitama peab. Andmete esitamise ja teabe sisu ning ulatuse valik on töötajal. Eeldada võib, et vajalik on avaldada uue töökoha nimi, ametikoht ja tööülesannete kirjeldus, et tööandjal oleks võimalik hinnata töötaja kohustuse täitmist.

## **2. jagu Tööandja kohustused**

### **§ 28. Tööandja kohustused**

- (1) Tööandja täidab oma kohustusi töötaja suhtes lojaalselt.**
- (2) Tööandja on eelkõige kohustatud:**
  - 1) kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning andma selgeid ja õigeaegseid korraldusi;**
  - 2) maksma töö eest töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal;**
  - 3) andma ettenähtud puhkust ja maksma puhkusetasu;**
  - 4) tagama kokkulepitud töö- ja puhkeaja ning pidama töötaja arvestust;**
  - 5) tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks töötaja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kandma koolituskulud ja maksma koolituse ajal keskmist töötasu;**
  - 6) tagama töötajale tervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused;**
  - 7) tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal tuleohutuse, tööohutuse ja tervishoiu nõudeid ning töötaja kehtestatud töökorralduse reegleid;**
  - 8) tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal töötaja suhtes kohaldatavate kollektiivlepingute tingimusi;**
  - 9) teavitama tähtjalise töölepinguga töötajaid nende teadmiste ja oskustele vastavatest vabast töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping;**
  - 10) teavitama täistööajaga töötajat osalise tööajaga töötamise võimalusest ning osalise tööajaga töötajat täistööajaga töötamise võimalusest, arvestades töötaja teadmisi ja oskusi;**
  - 11) austama töötaja privaatsust ja kontrollima töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi;**
  - 12) andma töötaja nõudmisel andmeid temale arvutatud ja makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta ning muid töötajat või töösuhet iseloomustavaid teatisi;**
  - 13) mitte avaldama töötaja nõusolekuta või seadusest tuleneva aluseta andmeid töötajale arvutatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta.**

**Paragrahv 28** sätestab tööandja peamised kohustused. Tööandja kohustuste loetelu ei ole piiratud käesoleva paragrahviga. Lisaks TLS § 28 lõikes 2 sätestatule võivad töölepingulises suhtes kohaldamisele kuuluvad kohustused tuleneda nii töölepingust, kollektiivlepingust kui ka muudest õigusaktidest.

Sarnaselt töötajale peab tööandja täitma kohustusi töötaja suhtes lojaalselt. Lojaalsuskohustus on sisustatud VÕS § 6 lõikes 1 ning § 76 lõigetes 1 ja 2. Kohustusi tuleb täita vastavalt lepingule ja seadustele, lähtudes heast usust ja mõistlikkuse põhimõttest ning võttes arvesse tavaid ja praktikat. Kohustuste olulisel täitmatajätmisel võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda, tuginedes tööandja töökohustuste rikkumisele.

TLS § 28 lõike 2 punkti 5 alusel on tööandjal kohustus tagada töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks töötaja ettevõtte huvidest lähtuv koolitus. Sealjuures peab ta kandma koolituse kulud ja säilitama koolituse ajaks keskmise töötasu. Oluline on eristada, et tegemist ei ole tööandja üldise koolitamiskohustusega, vaid tööandja peab tagama töötajale sellise koolituse, mis on vajalik töötaja ettevõtte huvidest lähtuvalt. Koolitamiskohustus tekib tööandjal eelkõige tööks vajalike kutseoskuste muutmisel. Näiteks võtab tööandja kasutusele uue tehnoloogia, mis eeldab uute tövõtete omandamist. Sellest tulenevalt tekib tööandjal kohustus töötajatele vastavasisulist koolitust pakkuda. Koolituskohustuse täitmine võib olla eelduseks töölepingu ülesütleamiseks ebapiisava tööoskuse või töökohale sobimatuse alusel, s.t enne töölepingu ülesütlemist nimetatud põhjustel tuleb tööandjal kaaluda, kas koolituskohustus on täidetud. Näiteks peab tööandja vajaliku koolituse tegema uue arvutiprogrammi või töömehoodika kasutuselevõtmisel. Kui tööandja koolitust ei tee, ei ole tal õigus töötaja töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja ei valda uut arvutiprogrammi või töömehoodikat piisavalt hästi. Samas ei saa koolituskohustuse täitmist eeldada olukorras, kus tööandja ütleb töölepingu üles töökohale sobimatuse tõttu autojuhiga, kes on liikluseeskirjade rikkumise tõttu autojuhilubadest ilma jäänud.

TLS § 28 lõike 2 punkti 8 alusel on tööandjal kohustus tutvustada töötajale tema töölevõtmisel ja töötamise ajal talle kohaldatavate kollektiivlepingute tingimusi. Oluline on eristada, et nõutud ei ole mitte kollektiivlepingule viitamine, vaid tööandjal on kohustus lepingu tingimusi tutvustada ja seda ka juhul, kui ta võib eeldada, et töötaja on sellega iseseisvalt tutvunud. Teisiti öeldes peab tööandja veenduma, et töötaja on kollektiivlepingu tingimustega tutvunud. Sarnane kohustus on tööandjal tulenevalt kollektiivlepingu seadusest.



TLS § 28 lõige 2 punkt 9 kohustab tööandjat teavitama tähtajalise töölepinguga töötajaid töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping. Töötaja teavitamine võib toimuda tööandja veebilehel või tööandjaga seotud muu infokanali kaudu. Teave peab olema edastatud selgelt ja arusaadavalt ning olema töötajale kättesaadav.

Töökohast teavitamise kohustus tuleneb nõukogu direktiivist 1999/70/EÜ tähtajalise töö kohta. Nimetatud direktiivi eesmärk on parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti ja tagada mittediskrimineerimise põhimõtete kohaldamine. Tähtajalise töölepinguga töötajad ei saa direktiivi alusel olla halvemas olukorras, kui samas ettevõttes tähtajatu töösuhte alusel töötavad isikud.

Tööandja peab töötajaid teavitama nende teadmiste ja oskustele vastavatest vabadest töökohtadest, s.t teavitamiskohustus puudub, kui pakutav töö eeldab teatud kvalifikatsiooni, mida tähtajalise töölepingu alusel töötaval isikul ei ole. Näiteks ei pea tähtajalise töösuhte alusel ettevõttes töötavat raamatupidajat teavitama töökohast, kuhu vajatakse norra keele õpetajat (eeldusel, et raamatupidaja ei ole vastavaid keelekursusi läbinud). Teavitamiskohustus ei tähenda tööandja kohustust pakkuda töötajale töökohta. Töötajal peab seega olema võimalus kandideerimiseks, kuid see, kas ta osutub valituks, sõltub tema sobivusest nimetatud töökohale.

TLS § 28 lõike 2 punkt 10 paneb tööandjale kohustuse teavitada täistööajaga töötavaid isikuid osalise tööajaga töötamise võimalusest ja vastupidi. Kohustus tuleneb direktiivist 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta, mille eesmärgiks on tagada töötajate piisav informeeritus, et neil oleks võimalik otsustada kõige sobilikum töötamise vorm. Rõhutada tuleb, et tööandjal on kohustus teha teave osalise või täistööajaga töötamise võimaluste kohta töötajatele kättesaadavaks. Tööandja on kohustuse nõuetekohaselt täitnud, kui vastav teave on avalikult välja pandud näiteks tööandja veebilehel, teadetetahvilil või muus tööandja kasutatavas töötajatele kättesaadavas infokanalis. Teavitamiskohustus ei tähenda tööandja kohustust pakkuda töötajale töökohta.

TLS § 28 lõike 2 punkt 11 sätestab töötaja privaatsuse ehk eraelu austamise kohustuse ning rõhutab tööandja kohustust kontrollida töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi. Privaatsuse austamise all peetakse silmas näiteks keeldu otsida läbi töötaja kabinetti või kuulata pealt telefonikõnesid. Põhiõigusi riivavaks võib pidada näiteks töötaja ühinemisvabaduse piiramist või töötaja kohtlemise erinevusi tema soo, veendumuste, seksuaalse orientatsiooni, rassi, usutunnistuse vms tõttu.

TLS § 28 lõike 2 punkti 12 alusel on töötajal õigus nõuda teatist, mis sisaldab andmeid talle arvatud ja makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta. Töötajal on õigus küsida andmeid keskmise töötasu arvutamise ja igakuise töötasu kohta sõltumata sellest, kas makstakse ajaühiku (kuutöötasu) või töösoorituse eest (tükitöö), samuti on õigus küsida infot töötaja lisatasude, preemiate jms kohta.

TLS § 28 lõike 2 punkti 13 kohaselt ei tohi tööandja avaldada andmeid töötajale arvatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta. Andmete avaldamine on lubatud töötaja nõusolekul või seadusest tuleneval alusel. Näiteks võib Statistikaamet riikliku statistika seaduse alusel küsida tööandjalt andmeid töötasu kohta statistiliste andmete saamiseks.

## **§ 29. Töötasu suurus**

**(1) Kui isik teeb tööd, mille tegemist võib asjaolusid arvestades eeldada tasu eest, eeldatakse, et töötasus on kokku lepitud.**

**(2) Kui töötajale lepingu järgi makstava töötasu suurust ei ole kokku lepitud või kui kokkulepet ei suudeta tõendada, on töötasu suuruseks kollektiivlepingus ettenähtud, selle puudumisel sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstav tasu.**

**(3) Kokkulepitud töötasust arvestatakse maha töötaja maksukohustus ehk töötasust kinnipeetavad seaduses ettenähtud maksud ja maksed. Töötasu makstakse rahas.**

- (4) Kui lisaks töötasule on kokku lepitud, et tööandja annab töötajale muid hüvesid, on töötajal õigus neid nõuda.**
- (5) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega kindlale ajaühikule vastava töötasu alammäära.**
- (6) Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäärast madalamat töötasu ei või töötajale maksta.**
- (7) [Kehtetu – RT I 2009, 36, 234 – jõust. 1.07.2009]**
- (8) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega keskmise töötasu maksmise tingimused ja korra.**

**Paragrahv 29** reguleerib töötasuga seonduvat, asendades kuni 01.07.2009 kasutusel olnud palga mõiste töötasu mõistega. Töölepingus kui ühes võlaõiguslikus lepingus on õige rääkida (töö)tasust sarnaselt muudele võlaõiguslikele teenuste osutamise lepingutele, nagu käsundus- ja töövõtuleping. Töötasu on TLS § 5 lõike 1 punkti 5 alusel töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud.

Kuni 01.07.2009 kehtinud palgaseaduse (edaspidi PALS) alusel maksti töötajale töö tegemise eest palka, mis jagunes põhipalgaks, lisatasudeks, preemiaks ja juurdemakseteks. Palga osadeks jagamise eesmärgiks oli palga arvutamise läbipaistvuse tagamine ehk sisuliselt oli tegemist üldise palga arvutamise korra kehtestamisega. TLS ei näe ette töötasu erinevaid liike ega määratle nende sisu.

Töölepingulises kui eraõiguslikus suhtes on pooled vabad otsustamaks selle üle, millistest osadest töötasu koosneb ning kuidas ehk millise arvutusliku mehhanismi kaudu kujuneb töötasu ja selle võimalikud osad. TLS tähenduses on oluline üksnes see, et töötasu on tasu, mida makstakse töösoorituste eest ning makstav tasu ei tohi olla väiksem kui töötasu alammäär. Seetõttu ei või töötasu kujunemine viia selleni, et töötajale makstakse vähem kui kehtestatud töötasu alammäärale vastav summa. Samas ei või kokkuleppeline töötasu koostisosade arvutuslik mehhanism, sh töötasu maksmine erijuhtudel, viia töötajat kahjustava otsuseni ehk töötaja ei või saada vähem tasu kui ta tavapäraselt töö tegemise eest saaks.

TLS § 29 lõike 1 alusel eeldatakse, et pooled lepivad töötasus kokku. TLS lubab kokku leppida töötasu arvestamise alustes ajaühiku (tunnitöötasu, kuutöötasu) või töösoorituste hulga eest (tükitöö). Töötaja nõudmisel peab tööandja esitama teatise, mis sisaldab andmeid töötajale arvatud ja makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta (TLS § 28 lõige 2 punkt 12). Tööandja võib TLS alusel maksta töötajale nõutavast tulemuslikuma töö eest täiendavat tasu, mis tuleb töötaja nõudmisel samuti kajastada töötasu arvestamise kohta käivas dokumendis.

Töötasu kokkuleppe puudumisel loetakse TLS § 29 lõike 2 alusel töötasuks sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstavat tasu. Vaidluse korral, kui töötaja ja tööandja vahel puudub töötasu kokkulepe või pooled ei suuda seda tõendada, tuleb töövaidlusorganil konkreetseid asjaolusid hinnates välja selgitada, milline on sellisel töö tavaliselt makstav tasu. Tavaliselt makstava tasu suurusjärgu teadasaamiseks võib näiteks kasutada sarnast tööd tegevate töötajate töötasu samas ettevõttes, samal tegevusalal tegutsevate ettevõtete töötasu statistikat jm asjaolusid.

TLS kohaselt tuleb töötasu maksta rahas (TLS § 29 lõige 3 lause 2). Samas on TLS § 29 lõike 4 alusel võimalik lisaks rahas makstavale töötasule kokku leppida muude hüvede andmises töötajale. Sellisel juhul on töötajal õigus nõuda kokkulepitud muid hüvesid, näiteks ametiauto, mobiiltelefoni, spordiklubi liikmekaardi või tööandja eluruumi kasutamist. Kokkulepitud hüvesid ei ole õigust nõuda rahas. Kirjeldatud regulatsiooni eesmärgiks on laiendada poolte vabadust töösuhte sobivates tingimustes kokku leppimisel. Nimetatud hüved on selgelt eristatud töötasust. Hüvede ja töötasu eristamise eesmärgiks on vältida olukordi, kus tööandja arvestab töötaja töötasu osana mitterahalisi hüvesid, mis ei lähe arvesse näiteks haigushüvitise või pensionikindlustuse arvutamisel, jättes töötaja nimetatud ootuste osas eksimusse.

TLS § 29 lõike 3 alusel eeldatakse, et töötasus lepitakse kokku brutosummana ning muudest seadustest tulenevate maksude ja maksete kinnipidamise kohustus on tööandja kanda. Töötasu puutumatus põhimõtetest lähtuvalt on töötaja loata keelatud töötasust kinnipidamised või mahaarvamised, välja arvatud juhul, kui see on seaduse alusel lubatud. Nimetatud põhimõte on sätestatud TLS §-s 78.

Töötasu alammäära kehtestamise andmise Vabariigi Valitsuse pädevusse ja miinimummäärast madalama töötasu maksmise keelu sätestab TLS samaväärselt TLS1992-ga (TLS § 29 lõiked 5 ja 6).

Paragrahvi 29 lõike 8 kohaselt reguleerib keskmise töötasu maksmise tingimusi ja korda Vabariigi Valitsus oma määrusega. Nimetatud määrus näeb ette regulatsiooni tööpäevapõhiseks ja kalendripäevapõhiseks keskmise töötasu arvutamiseks.

### **§ 30. Majandustulemuselt makstav tasu**

***Kui töötajal on lepingust tulenev õigus saada osa tööandja kasumist või käibest või muust majandustulemusest, eeldatakse, et töötaja osa arvestamisel võetakse aluseks tööandja vastava aasta kinnitatud majandusaasta aruanne.***

**Paragrahv 30** täpsustab ajavahemiku, mis võetakse majandustulemustest makstava tasu arvutamise aluseks. Majandustulemustelt makstava tasu aluseks võetakse selle aasta kinnitatud majandusaruanne, mille eest töötajal on õigus tasu saada. Kui sagedasti töötajal on õigus majandustulemustasu saada, sõltub pooltevahelisest kokkuleppest. Näiteks hakkab tööandja ettevõttes majandusaasta veebruaris ning kokkuleppe kohaselt on töötajal õigus saada iga-aastast majandustulemustasu. Seega võetakse aluseks tööandja majandustulemused alates veebruarist lõpetades jaanuariga. Tähepunkt ei oma asjaolu, millal on sõlmitud kokkulepe majandustulemustasu maksmise kohta. Kui kokkulepe majandustulemustelt makstava tasu kohta sõlmitakse oktoobris, siis võetakse endiselt aluseks tööandja majandustulemused alates veebruarist lõpetades jaanuariga, mitte tööandja majandustulemused alates oktoobrist kuni järgmise aasta septembrini. Eesmärgiks on siduda kokkulepe kindla perioodiga, et vähendada võimalikke vaidlusi kokkulepitud perioodi üle. Antud juhul on vajalik tõendada vaid kokkuleppe olemasolu ja majandustulemustasu suurust. Samas ei keela TLS töötaja ja tööandja kokkuleppeid pikemas või lühemas arvutamise aluseks olevas perioodis. Kokkuleppe puudumisel rakendub TLS §-st 30 tulenev arvutamise periood. Majandustulemuste alusel makstava tasu saamist reguleerib TLS § 33 lõige 3.

### **§ 31. Tehingutelt makstav tasu**

***Kui töötajal on lepingust tulenev õigus tasule tööandja ja kolmanda isiku vahel sõlmitavalt lepingult, kohaldatakse tasu maksmisele võlaõigusseaduse §-d 679–682.***

**Paragrahvi 31** alusel kohaldatakse töösuhtes kokku lepitud tehingutelt saadava tasu maksmisele VÕS-st tulenevaid agenditasu maksmise sätteid (VÕS §-d 679 kuni 682). Käesoleva paragrahvi all peetakse silmas tehinguid, mis sõlmitakse tööandja ja kolmanda isiku vahel ning mille sõlmimise eest on töötajale ette nähtud lepingu järgi õigus tasule näiteks selle eest, et töötaja panustas lepingu koostamisse vms.

Üldjuhul tekib töötajal õigus tehingust tulenevale tasule hetkest, kui tööandja on oma kohustused kolmanda isiku ees täitnud. Kui pooled lepivad kokku tasu maksmiseks hilisema aja, siis on töötajal õigus nõuda mõistlikku ettemaksu. Olenemata hilisemast kokkuleppest tekib töötajal õigus tasule kohe, kui kolmas osapool on oma tehingust tulenevad kohustused täitnud. Töötajal on õigus tasule ka juhul, kui tehing jääb täitmata tööandjast tuleneva asjaolu tõttu, kuid kaotab õiguse tasule, kui tehing jääb täitmata tööandjast sõltumatu asjaolu tõttu, milleks võib olla näiteks kolmanda poole übermõtlemine (VÕS § 679).

Tasu arvutatakse töötaja tegevuse tulemusena sõlmitud lepingu järgi kolmanda isiku või tööandja poolt maksmisele kuuluvalt summalt. Näiteks lepivad pooled kokku, et töötaja saab tehingu ettevalmistamise eest 10% tööandja kliendi poolt tehingu alusel makstavast summast. Kui töötaja ja tööandja vahel puudub kokkulepe tasu suuruse kohta, siis loetakse tasu suuruseks kohalik tavaline tasu või selle puudumisel mõistlik tasu (VÕS § 680).

Tehingult makstavat tasu arvestatakse igakuiselt. Arvestuse peab tööandja esitama töötajale hiljemalt kuu lõpus. Arvutuses tuleb näidata tasu suurus ja selle määramiseks olulised asjaolud ehk põhjendus (VÕS § 682). Töötajal on õigus nõuda arvutuse kättesaamisel väljavõtet kõikidest tööandja raamatupidamisdokumentidest, mis käivad tehingute kohta, mille eest on töötajal õigus tasule. Samuti

on tal õigus nõuda kõikide asjaolude avaldamist, mis on vajalikud tasu nõude, sissenõutavuse ja arvutamise jaoks (TLS § 28 lõige 2 punkt 12 ja VÕS § 682 lõige 4).

Pooltel on võimalik kokku leppida ka töötaja vastutuses tehingu kolmanda poole kohustuste täitmise eest, kuid vastav kokkulepe peab olema sõlmitud kirjalikult ja töötaja peab selle eest saama täiendavat tasu (VÕS § 681).

### **§ 32. Kokkulepe töötasu kasutamise kohta**

***Kokkulepe, mille alusel töötaja on kohustatud töötasu ja muid hüvesid kasutama teatud eesmärgil, on tühine.***

**Paragrahv 32** sätestab kokkuleppe tühisuse, millega töötaja peab kasutama töötasu või muid hüvesid teatud eesmärgil. Tööandja soovil töötasu kindlal otstarbel kasutamine läheb vastuollu töötaja kaitse eesmärkide ja töötasu puutumatus põhimõttega.

Töötasu puutumatus põhimõtet ei saa käsitleda põhjendamatult laiendavalt. Töötasu puutumatus põhimõte on kohaldatav eelkõige töötasule kitsas mõttes. Tööandjal on õigus maksta lisaks töötasule töötajale muid tasusid, näiteks tasu koolitusel osalemiseks või enesetäiendamiseks; samuti on tööandjal õigus piirata töötajale antud vara kasutamist, näiteks lubada ametiautoga üksnes tööalaseid sõite või piirata töötelefoni kasutamist töötaja eraasjade ajamiseks. Eelkirjeldatud kokkulepped ei lähe vastuollu töötasu puutumatus põhimõttega ning nende sõlmimine on nimetatud põhimõtet arvestades lubatud.

### **§ 33. Töötasu maksmise aeg, koht ja viis**

***(1) Tööandja maksab töötajale töötasu üks kord kuus, kui tasu maksmiseks ei ole kokku lepitud lühemat tähtaega.***

***(2) Kui palgapäev satub riigipühale või puhkepäevale, loetakse palgapäev saabunuks riigipühale või puhkepäevale eelneval tööpäeval.***

***(3) Tööandja majandustulemusest maksmisele kuuluv osa tuleb töötajale maksta pärast osa kindlaksmääramist, kuid hiljemalt kuue kuu möödumisel tööandja majandusaasta aruande kinnitamisest.***

***(4) Tööandja peab kandma töötaja töötasu ja muu tasu töötaja määratud pangakontole, kui ei ole kokku lepitud teisiti.***

**Paragrahv 33** sätestab töötasu maksmise aja, koha ja viisi. Töötasu tuleb maksta vähemalt kord kuus kokkulepitud tähtpäeval. Samas võivad töötaja ja tööandja leppida kokku töötasu maksmisses lühema ajavahemiku järel. Palgapäeva sattumisel riigipühale või puhkepäevale loetakse see saabunuks eelneval tööpäeval.

Võrreldes kuni 01.07.2009 kehtinud õigusega on muudetud töötasu maksmise koha ja viisi regulatsiooni. Muu kokkuleppe puudumisel tuleb TLS § 33 lõike 4 alusel kanda töötasu üle töötaja määratud pangakontole. Praktikas on enamlevinud viisiks töötasu maksmine pangapäevale ning vastavat töötaja soovi võib töölepingu sõlmimisel eeldada. Samas ei välista TLS töötasu maksmist sularahas, kui töötaja ja tööandja selles kokku lepivad. Sellisel juhul on soovitatav määrata ka koht, kus töötaja sularaha kätte saab.

Paragrahvi 33 lõike 3 kohaselt peab majandustulemustelt makstav tasu jõudma töötaja kätte hiljemalt 6 kuu möödumisel tööandja majandusaasta aruande kinnitamisest. Samas ei pea töötaja ja tööandja alati ootama 6 kuu möödumist, vaid võivad kokku leppida nimetatud tasu varasemas maksmisses.

TLS on loobunud töötasu maksmisega viivitamise korral eraldi viivisintressi ehk viivise kehtestamisest. Tööleping on eraõiguslik leping ning tööandja kohustuse täitmise tagab sarnaselt muudele võlaõiguslikele lepingutele võlasuhtes üldiselt kasutatav seadusjärgne viivis. Viivise määraks on

Euroopa Keskpannga põhirefinantseerimisoperatsioonidele kohaldatav viimane intressimäär (Euribor), millele lisandub 7% aastas (VÕS §-d 94 ja 113). Euribori avaldab Eesti Pank Ametlikes Teadaannetes: <http://www.ametlikudteadaanded.ee> → vali teadaande liik → intressimäära avaldamise teated. Viivise saamiseks tuleb Ametlikes Teadaannetes avaldatud intressimäärale liita 7 %.

VÕS § 113 lõike 1 lause 3 kohaselt on töötajal ja tööandjal võimalik kokku leppida seaduses sätestatud suuremas viivises, kuid seda üksnes tööandja rahalise kohustuse maksmisega viivitamisel. Pooled saavad seega töölepingus kokku leppida, et tööandja maksab näiteks töötasu maksmisega hilinemisel töötajale iga viivitatud päeva eest 0,5% viivist. Taolise kokkuleppe olemasolul, on töötajal õigus nõuda lepinguga ettenähtud viivisemäära. Kuna TLS § 2 keelab töötajale seaduses sätestatud kahjulikumad kokkulepped, ei või pooled kokku leppida suuremas viivisemääras töötaja rahalise kohustuse maksmisega viivitamisel.

### **§ 34. Koolituskulude hüvitamise kokkulepe**

**(1) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et tööandja teeb töötaja koolitamiseks lisakulutusi võrreldes töötaja koolitamiseks tehtud mõistlike kuludega ja töötaja töötab nende kulude hüvitamiseks tööandja juures kokkulepitud aja (siduvusaeg) jooksul.**

**(2) Koolituskulude kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui:**

**1) kokkulepe on sõlmitud kirjalikult;**

**2) kokkuleppes on näidatud koolituse sisu ja kulud;**

**3) siduvusaeg ei ületa kolme aastat;**

**4) siduvusaeg ei ole koolituskulusid arvestades ebamõistlikult pikk.**

**(3) Töötaja hüvitab tööandja tehtud lisakulud proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga, kui töötaja ütleb töölepingu üles enne siduvusaja möödumist, välja arvatud, kui töölepingu ülesütlemise põhjuseks on tööandjapoolne oluline töölepingu rikkumine.**

**(4) Töötaja hüvitab tööandja tehtud lisakulud proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga, kui tööandja ütleb töölepingu enne siduvusaja möödumist üles töötajapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu.**

**(5) Koolituskulude hüvitamise kokkulepe, mis on sõlmitud alaealisega või tööandja seaduses ettenähtud koolituskohustuse täitmisega seonduvate kulude hüvitamiseks, on tühine.**

**Paragrahvi 34** alusel on loodud võimalus leppida kokku koolituskulude hüvitamises. Koolituskulude hüvitamise kokkuleppe võib sõlmida nii tähtajalise kui tähtajatu töölepingu puhul. Kokkuleppe sisuks on tööandja kohustus hüvitada töötajale kokkulepitud koolitus ja töötaja kohustus töötada tööandja juures teatud siduvusaja jooksul. Koolituskulude hüvitamise kokkulepet saab sõlmida selliste koolituskulude hüvitamiseks, mis ei kuulu TLS § 28 lõike 2 punktis 5 nimetatud tööandja koolituskohustuse alla ning mille puhul tehakse töötaja koolitamiseks mõistlikest kuludest suuremaid väljaminekuid. Kokkuleppe sõlmimine on seega õigustatud, kui tegemist ei ole koolitusega, mida tööandja peab töötajale tagama ja kulud ületavad tavapäraseid koolituskulusid. Näiteks tuleb suuremahulise ja spetsiifilise koolituse puhul koolituskulude kokkuleppe sõlmimist pidada õigustatuks.

Tagamaks vaid mõistlike kokkulepete olemasolu, mis ei lähe vastuollu töötaja kaitse eesmärgiga, on TLS § 34 lõike 2 alusel kehtestatud nimetatud kokkuleppele sisulised piirangud, mille rikkumisel on kokkulepe tühine. Kehtiv on kirjalik koolituskulude hüvitamise kokkulepe, milles on ära näidatud koolituse sisu ja kulud, samuti ei tohi kokkuleppe siduvusaeg ületada 3 aastat ning siduvusaeg ei tohi olla koolituskulusid arvestades ebamõistlikult pikk.

TLS § 34 lõike 2 punktid 2 ja 3 koosmõjus tähendavad, et 3-aastase siduvusajaga kokkuleppe saab sõlmida üksnes juhul, kui koolitusele tehtud tavalist koolituskohustust ületavad kulutused on piisavalt suured, et olla proportsionaalsed töötaja õigusega vabale eneseteostusele. Seega ei saa 3-aastast siduvusaega pidada koolituskulude kokkuleppe sõlmimisel eelduslikuks või tavapäraseks.

TLS ei keela pooltel välistada koolituskulude hüvitamise kokkuleppes määratud siduvusaja hulgast perioode, millal töötaja realselt tööd ei tee, st pooled võivad kokku leppida siduvusaja peatumises teatud juhtudel. Näiteks võivad pooled välistada siduvusaja kulgemise töötaja lapsehoolduspuhkusel

või ajateenistuses viibimisel. Taoline kokkulepe peab mõistlikult arvestama töötaja huvidega ning ei tohi viia olukorrani, kus aeg, mil töötaja on kohustatud olema töösuhtes, on ebaproportsionaalne võrreldes tööandja makstavate koolituskuludega.

Lõiked 3 ja 4 reguleerivad olukordi, mil tööleping lõpetatakse enne siduvusaja läbisaamist. Kui töötaja ütleb töölepingu üles enne siduvusaja lõppemist, peab ta koolituskulude hüvitamise kokkuleppest tulenevad kulud hüvitama proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga. Hüvitamiskohustus hõlmab kõiki tööandja tehtud kulutusi, sealhulgas koolituskuludelt makstud makse. Töötaja on vabastatud kulude hüvitamisest, kui ta ütleb töölepingu erakorraliselt üles tööandja kohustuse olulise rikkumise tõttu (TLS § 91 lõige 2). Nimetatud juhul on töölepingu ülesütlemine tingitud tööandjast tulenevast asjaolust, mille puhul ei saa töötaja töötamist jätkata või ei saa temalt seda kõiki asjaolusid arvesse võttes eeldada. Kui tööandja ütleb töölepingu üles enne siduvusaja läbisaamist, peab töötaja hüvitama koolituskulude hüvitamise kokkuleppest tulenevad kulud üksnes siis, kui töölepingu ülesütlemise põhjuseks on töötaja oluline töökohustuste rikkumine (TLS § 88 lõige 1 punktid 3 kuni 8).

Lõike 5 alusel ei või sõlmida koolituskulude hüvitamise kokkulepet alaealise töötajaga. Antud kokkuleppe lubamise tõttu võiks võimalikuks muutuda olukorrad, mil alaealise töötamine läheb selgelt vastuollu näiteks hariduse omandamise eesmärgiga, kuid millest vaadatakse seadusliku esindaja poolt mööda, et mitte lõpetada töölepingut enne siduvusaja läbisaamist, sest tööandja tehtud lisakulude tagasimaksimine suurendaks pere väljaminekuid.

Koolituskulude kokkulepe ei reguleeri koolituskulude maksustamist, seega tuleb maksustamisel lähtuda maksuseadustest ehk koolituse maksustamine erisoodustusmaksuga sõltub koolituse liigist.

### **§ 35. Töötasu maksmine töö mitteandmisel**

***Tööandja peab töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksuma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandja ei ole andnud tööd, ei ole teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut või on muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud, välja arvatud juhul, kui töö andmata jätmise on põhjustanud töötaja süü.***

**Paragrahv 35** sätestab töötasu maksmise regulatsiooni töö mitteandmise korral. Töötajale tuleb töötasu maksta alati, kui töötamine on takistatud tööandjast tuleneval põhjusel ning töötaja on sel ajal töötamiseks võimeline ja töö tegemiseks valmis. Näiteks peab tööandja maksuma töötajale töötasu olukorras, kui tööandja ei luba töötajat tööle. Töötasu ei pea maksuma isikule, kes on töökohalt omavoliliselt lahkunud või on kodus haige.

### **§ 36. Töötasu maksmine tööst keeldumisel või muude ülesannete täitmisel**

***Töötasu tuleb maksta ka aja eest, kui töötaja täidab käesoleva seaduse § 17 lõikes 4 sätestatud korraldust täita muid ülesandeid või kasutab käesoleva seaduse § 19 punktis 3 sätestatud töö tegemisest keeldumise õigust.***

**Paragrahv 36** sätestab töötasu maksmise kohustuse juhul, kui töötaja ei täida oma tööülesandeid ehk keeldub töö tegemisest seadusest tuleneval alusel või täidab muid töölepinguga mitteseotud korraldusi. TLS kohaselt on nimetatud aluseks TLS § 17 lõikes 4 (tööülesannete täitmine hädavajadusest) ja § 19 punktis 2 (töötajate esindamine) nimetatud juhtumid.

Töötajal on õigus keelduda töölepinguga mitteseotud ülesande täitmisest, kui see ei tulene hädavajadusest. Kui töötaja täidab ülesandeid, mis tulenevad hädavajadusest, eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkiva kahju ärahoidmiseks, on tööandjal kohustus maksta töötajale töötasu. Hoolimata asjaolust, et töötaja ei täida lepingust tulenevaid ülesandeid, tegutseb ta nimetatud juhul selgelt tööandja huvides ning sellest tulenevalt on põhjendatud tööandja kohustus maksta töötasu.

Teiseks töötasu maksmise kohustuse juhtumiks, kui töötaja ei täida tööülesandeid, on töötaja seadusest või kollektiivlepingust tulenev tegevus töötajate esindamisel. Töökoha demokraatia edendamisel on oluline, et esindusülesannete täitmine ei kahjustaks töötaja (majanduslikke) huvisid või töötaja ei satuks muul viisil halvemasse olukorda. Seetõttu on tööandjal üldtunnustatud põhimõtte kohaselt kohustus võimaldada töötajate esindajale tema ülesannete täitmiseks aega, mille eest makstakse töötajale töötasu.

### **§ 37. Töötasu vähendamine töö mitteandmise korral**

**(1) Kui tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd, võib ta töötasu kuni kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul vähendada mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära, kui kokkulepitud töötasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav.**

**(2) Enne töötasu vähendamist peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd.**

**(3) Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega.**

**(4) Enne töötasu vähendamist informeerib tööandja usaldusisikut või tema puudumisel töötajaid ning konsulteerib nendega töötajate usaldusisiku seaduses sätestatud korras, arvestades käesolevas lõikes sätestatud tähtaegu. Tööandja peab teatama töötasu vähendamisest vähemalt 14 kalendripäeva ette. Usaldusisik või töötaja peab andma oma arvamuse seitsme kalendripäeva jooksul arvates tööandja teate saamisest.**

**(5) Töötajal on õigus tööleping üles öelda käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud põhjusel, teatades sellest viis tööpäeva ette. Töötajale makstakse töölepingu ülesütlemisel hüvitist käesoleva seaduse § 100 lõigetes 1 ja 2 sätestatud ulatuses.**

**Paragrahv 37** näeb ette võimaluse vähendada ajutiselt töötaja töötasu, kui tööandjal ei ole objektiivsetel majanduslikel põhjustel võimalik töötajale kokkulepitud mahus tööd anda.

Tööandja on kohustatud kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning maksuma töö eest töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal. TLS ei võimalda üldreeglina töölepingut ühepoolset muuta (TLS § 12), sh tööandjal ühepoolset töötasu maksmist vähendada või seda lõpetada.

Erisusena võib tööandja TLS § 37 alusel töötaja töötasu ühepoolset vähendada, kuid seda üksnes teatud tingimustel. Tööandjal ei ole õigus ettevõtlusriski maandada töötajate töömahu meelevaldse muutmisega. Töötasu vähendamine on erandlik ja äärmuslik meede, mille rakendamiseks peavad üheaegselt olema täidetud seadusest tulenevad eeldused.

Töötasu vähendamine nimetatud paragrahvi alusel on lubatud alljärgnevatel tingimustel:

- Tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd (näiteks on majanduslike olude tõttu vähenenud klientide arv ja seetõttu ka tehtavate tehingute maht või olukord, kus tööandja peab töömahtu vähendama, kuna tal puuduvad vajalikud rahalised vahendid kokkulepitud töö andmiseks). Töötasu vähendamise aluseks olev töömahu vähenemine peab olema ettenägematu ehk tööandja ei saanud seda töölepingu sõlmimisel ette näha. Seega ei kuulu TLS § 37 alla näiteks töömahu hooajalised muutused. Samuti ei tohi töömahu vähenemine olla tulenev või sõltuv tööandja enda mõjutatavatest majanduslikest asjaoludest, näiteks tarne- või hankelepingute sõlmimise edukusest.
- Kokkulepitud töötasu maksmine on tööandjale ebamõistlikult koormav. Töötasu ei saa vähendada näiteks juhul, kui tööandjal ei ole kokkulepitud ulatuses töö andmine võimalik, kuid samas omab ta piisavalt rahalisi vahendeid töötasu maksmiseks ning puudub tegelik vajadus töötaja töötasu muutmiseks.

Ülaltoodud eeldused on kumulatiivsed, mis tähendab, et ühe eelduse puudumisel ei ole tööandjal võimalik töötaja töötasu TLS § 37 alusel vähendada.

Tööandja võib töötaja töötasu vähendada kuni 3 kuuks 12-kuulise ajavahemiku kohta. Seadusest tulenevalt ei pea tööandja töötasu vähendama 3 järjestikust kuud. Kui TLS §-st 37 tulenevad eeldused on täidetud, võib töötasu vähenemine jaguneda 12-kuulise perioodi peale ning aluseks võib võtta asjaolu, et keskmiselt on kuus 30 kalendripäeva. Tööandjal on 12-kuulise perioodi jooksul seega õigus töötaja töötasu vähendada 90 (3\*30 ehk kuude arv korrutatuna keskmise kalendripäevade arvuga kuus) kalendripäeva ulatuses. Siinkohal tuleb rõhutada, et eelduslikult ei saa pidada õigustatuks näiteks töötasu vähendamist iga paari nädala tagant paari päeva kaupa. Töötasu vähendamine väikeste ajavahemike järel viitab asjaolule, et tegemist on jätkuva olukorraga, mis tuleb lahendada muude meetmete abil, näiteks tööaja või töökorralduse muutmisega.

Täiendavalt peab arvestama, et töötasu ei tohi vähendada alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära ning töötajal on õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega. Töösuhete üldpõhimõtteks on, et ilma tööta ei ole kohustust tasu maksta ning see põhimõte kehtib ka pööratult: ilma tasuta ei ole kohustust tööd teha. Töötasu vähendamisel on töötajal seega õigus keelduda töö tegemisest tasu vähendamisega võrdses ulatuses ehk töötasu ja tööpanus peavad olema proportsionaalsed. Näiteks olukorras, kus tööandja vähendab töötaja töötasu 40% ulatuses, peab töötaja tööaeg samuti vähenema sama suurusjärgu ehk 40% võrra.

Enne töötasu vähendamist peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Kuna TLS ei piira teise töö pakkumist kvalifikatsiooninõuete või erialaga, tuleb töötajale pakkuda sellist tööd, mida ta suudab oma võimete ja oskuste tõttu teha. Töötajale ei pea pakkuma seega mitte üksnes tema kvalifikatsioonile ja kokkulepitud tööle sarnast töökohta, vaid pakkuda tuleb ka senisest madalama kvalifikatsiooniga ja kokkulepitud tööst erinevaid töökohti, millega töötaja hakkama saab. Töötasu vähendamine on seadusevastane, kui tööandja ei paku töötajale võimaluse olemasolul teist tööd.

TLS § 37 lõike 4 kohaselt peab tööandja usaldusisikut või tema puudumisel töötajaid informeerima ja nendega konsulteerima töötasu vähendamise kavast. Teabe edastamise viisi ja vormi otsustab tööandja, kasutades selleks näiteks tööandja ja töötajate kohtumisi, teadetetahvli, videokonverentse, e-kirja saatmist, infopunkte, intranetti jms. Teabe edastamine peab toimuma õigeaegselt ning usaldusisiku/töötajate jaoks piisavalt selgelt ja arusaadavalt. Teavitamiskohustus on läbi viidud õigeaegselt, kui töötasu vähendamise kava ei ole töötajaid veel mingil moel tööalaselt mõjutanud, tegemist ei ole veel tööandja lõpliku otsuse, vaid võimaliku plaanitava muudatusega ning konsultatsioonideks on jäetud piisavalt aega. Selguse huvides ja võimalike hilisemate vaidluste ärahoidmiseks on otstarbekas eelistada informeerimisel kirjalikku vormi. Informeerimise järel või sellega samaaegselt alustab tööandja töötajatega konsultatsioone seisukohtade vahetamiseks ja dialoogi pidamiseks. TLS § 37 lõike 4 kohaselt peab tööandja teavitama usaldusisikut/töötajaid töötasu vähendamise kavatsusest 14 kalendripäeva ette. Usaldusisikul/töötajatel on õigus esitada oma arvamusi 7 kalendripäeva jooksul arvates tööandja teate saamisest. Siinkohal on oluline rõhutada, et konsulteerimise eesmärk on saavutatav üksnes juhul, kui tööandja teavitab töötajaid alles soovist töötasu vähendada ja tegemist ei ole veel töötajate suhtes siduva otsusega. Töötasu vähendamise otsuse edastamine enne konsulteerimist ei ole kooskõlas konsulteerimise eesmärgiga, milleks on töötajate ja tööandja võimalus otsida tekkinud olukorrale lahendusi ja jõuda nendes kokkuleppele. Konsultatsioonide käigus arutatakse usaldusisikut/töötajatelt saabunud ettepanekuid ja soove ning püütakse jõuda lahenduseni, mis rahuldab kõiki konsultatsiooni osapooli. Tööandjal ei ole kohustust usaldusisiku/töötajate arvamust arvestada, kuid arvestamata jätmist tuleb konsultatsioonide käigus põhjendada. Konsultatsioonide tulemusena võib tööandja töötasu vähendamise kava muuta, näiteks otsustatakse töötasu vähendamine ära jätta või teha see algselt plaanitust erinevatel tingimustel. Kui konsultatsioonidele järgnevalt otsustatakse töötasu ikkagi vähendada, peab tööandja vastavasisulisest otsusest töötajaid teavitama. Alles konsulteerimise järel saab tööandja edastada töötajatele siduva otsuse töötasu vähendamise kohta.

Töötaja, kes ei ole nõus töötasu vähendamise otsusega, võib töölepingu üles öelda otsuse teadasaamisest 5 tööpäevase etteteatamisega. Etteteatamisaja jooksul tööandja töötasu vähendada ei või. Töötasu vähendamine etteteatamisaja jooksul ei ole kooskõlas etteteatamisaja eesmärgiga. Töötasu vähendamisest etteteatamise aja jooksul peab töötajale jääma võimalus kaaluda, kas ta nõustub eelseisva ajutise töötasu vähendamisega või mitte ning ütleb töölepingu sellel põhjusel üles. Töölepingu ülesütlemisel makstakse töötajale hüvitist TLS § 100 lõigetes 1 ja 2 sätestatud ulatuses, st tööandja peab töötajale maksma hüvitisena 1 kuu keskmise töötasu, millele lisandub Töötukassa



makstav kindlustushüvitis koondamise korral. Töötukassast taotleb hüvitist tööandja. Töölepingu ülesütlemlisel on töötajal seega õigus saada hüvitist võrdselt olukorraga, kus tööandja ütleb töölepingu üles majanduslikel põhjustel (koondamishüvitis).

### **§ 38. Töötasu maksmine töötamise takistuse korral**

***Tööandja peab maksma töötajale keskmist töötasu mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tuleneval, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel või kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel.***

**Paragrahv 38** reguleerib töötasu maksmist töötamise takistuse korral. Töötamise takistuse korral tuleb töötajale TLS §-st 42 tulenevalt anda vaba aega.

Töötaja põhikohustuseks töösuhtes on töö tegemine, mille eest makstakse talle töötasu. Kui töötaja tööd ei tee, ei ole tööandja kohustatud ka töötasu maksma. Erandina tuleb tööandjal seadusest tulenevalt töötajale töötasu maksta, kui tööd ei tehta. Näiteks peab tööandja töötasu maksma, kui tööandja on ise töö tegemise takistuse põhjustanud ehk ei ole töötajale tööd andnud (TLS § 35), kuna töötamise eelduseks on tööandja poolt töö tegemise võimaldamine (TLS § 28 lõige 2 punkt 1). Seega ei pea töötajale töötasu maksma, kui töötaja ei tee tööd tööandjast tuleneval põhjusel. Samas ei ole eeltoodu absoluutne reegel ning lisaks TLS §-le 35 tuleb tööandjal maksta töötajale töötasu, kui tööd ei tehta, näiteks juhul, kui töötaja esindab teisi töötajaid (TLS § 19 punkt 3 ja § 36) või tema töötamine on takistatud TLS § 38 tähenduses.

TLS § 38 kohaselt, kui töötaja töö tegemine on takistatud tulenevalt töötaja isikust, kuid ei ole sealjuures tekitatud tahtlikult või raske hooletuse tõttu, või töö tegemist ei saa töötajalt oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel, tuleb tööandjal võimaldada töötajale piisavalt vaba aega ning maksta selle aja eest keskmist töötasu.

TLS §-de 38 ja 42 alusel on töötajal õigus mõlema poole huve arvestades nõuda töötasu maksmist ja vaba aja andmist, kui:

- töö tegemine on takistatud töötaja isikust tuleneval põhjusel (töötaja hammas valutab ja ta läheb hambaarsti vastuvõtule, töötaja perekonnas on juhtunud õnnetus; töötaja laps on ootamatult haigestunud jms olukord);
- põhjus, miks töötaja tööd teha ei saa, ei ole tingitud töötaja tahtlusest või raskest hooletusest;
- töötaja ei saa tööd teha piiratud ajavahemikul, st tegemist ei ole pikaajalise või püsiva takistusega (töötaja ei saa hambaarsti aega töövälisel ajal või arsti visiidi edasilükkamine ei ole valu tõttu mõistlik, mõistlikuks võib pidada arsti visiiti paari tunni ulatuses, perekonnas on tekkinud ootamatu hädaolukord, mis muudab töötaja kohaloleku vajalikuks jms olukord).

Lisaks saab vaba aega ja keskmist töötasu nõuda, kui:

- töö tegemine on takistatud töötaja isikust mittetuleneval põhjusel (töötaja korteris on toimunud vargus ning ta peab andma politseile sündmuskohal ütlusi);
- töötaja ei saa tööd teha piiratud ajavahemikul, st tegemist ei ole pikaajalise või püsiva takistusega.

Antud sätte puhul on oluline mõistlik aeg, mida hinnatakse iga üksiku juhtumi puhul eraldi. Mõistlikkuse hindamisel võetakse aluseks VÕS § 7 lõige 1, mille kohaselt määrab mõistlikkuse sarnases olukorras heas usus tegutseva isiku tavapärase hinnang, arvestades suhte olemust, eesmärki, tavasid ja praktikat ning muid asjaolusid. Kui töö tegemine on takistatud töötaja poolt rohkem kui mõistliku aja võrra, siis on õigustatud ka töötasu mittemaksmine. Tegemist peab olema ajaliselt lühikese takistusega, mis võimaldab töötajal peagi töö tegemist jätkata.

TLS §-s 38 on tegemist olukorraga, kus töötaja ei saa tööd teha ajutistel põhjustel. Sätte kohaselt on tööandjal kohustus töötajast tuleneva töötamise takistuse korral töötasu maksta näiteks juhul, kui töötaja likvideerib kodus veevariid, käib tööajast notariaalset tehingut sõlmimas, ise või lapsega arsti

vastuvõtul, lähedase matusel, Kaitseressursside Ameti arstlikus komisjonis vms juhul. Kui töötaja aga pikema aja jooksul peab iga päev tööajast 1 tunni täitma perekondlikke kohustusi (hoolitsema vanema eest, käima lastel lasteaias järele) või käima meditsiinilistel protseduuridel, ei saa eeldada, et tööandjal on jätkuvalt töötasu maksmise kohustus. Nimetatud juhul on põhjendatud töölepingus kokku lepitud töötaja või töökohustuste ja sellest tulenevalt töötasu muutmine. Samuti ei ole TLS §-st 38 tulenevat vaba aega ja töötasu maksmist õigustatud nõudma töötaja, kelle töö tegemist võib takistada ühekordne üritus, mida saab korraldada viisil ja ajal, mis ei sega töö tegemist. Näiteks peab töötaja korraldama pulmapeoa enda vabal ajal, puhkusel olles või tööst vabadel päevadel.

TLS § 38 ei käsitle teistest seadustest tulenevaid töötasu maksmise kohustuse juhtumeid, kui töötaja ei täida tööülesandeid. Näiteks töötasu maksmise eriregulatsioon usaldusisiku ülesannete täitmise aja eest on sätestatud vastavalt TLS §-s 36 ja töötajate usaldusisiku seaduses ning ametiühingute seaduses.

### **§ 39. Töötasu tagastamise nõuete aegumise erisus**

***Tööandja nõue töötasu ja muude töösuhetest tulenevate rahaliste nõuete tagastamiseks aegub 12 kuu jooksul arvates ajast, mil töötaja on saanud töötasu või töötasu ettemakse.***

**Paragrahv 39** sätestab töötasu tagastamise nõude aegumistähtaaja. Töötasu tagastamise nõue tuleb eelkõige kõne alla, kui tööandja on töötajale kandnud ekslikult üle töötasust suurema summa raha või tööandja on teinud töötajale ettemakse. Töötasu tagastamise nõuet tuleb eristada tasaarvestamisest (TLS § 78) ehk töötasust kinnipidamisest, mis on muu hulgas üks töötasu tagasisaamise viise ja mida võib läbi viia vaid TLS §-s 78 nimetatud korras.

Paragrahv 39 sätestab aegumistähtaaja vaid tööandja jaoks. Tööandjal on õigus töötasust tulenevaid nõudeid esitada 12 kuu jooksul arvates ajast, mil töötaja on saanud töötasu või töötasu ettemakse. Sisuliselt on tegemist erisättega TsÜS §-st 146 tulevale 3-aastasele tehingust tulenevale üldisele aegumistähtajale. Üheaastane tähtaeg annab tööandjale piisavalt aega vigade avastamiseks ja töötajale rohkem aega ettemaksude tagastamiseks (tööandjal on võimalik nõuet hiljem esitada) ning ei lükka tööandja õigustatud nõudeid edasi kaugesse tulevikku, mil töötaja ei arvesta nende esitamisega ja sellest tulenevalt enamsaadu tagastamisega.

Töötaja jaoks kehtib töötasuga seotud nõuete esitamisele individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse (edaspidi ITLS) § 6 lõikest 3 tulenev 3-aastane aegumistähtaeg.

### **§ 40. Töötaja kulude ja kahju hüvitamise erisus**

**(1) Töötaja võib nõuda tööülesannete täitmisel kantud kulude hüvitamist vastavalt võlaõigusseaduse § 628 lõigetele 2–4. Kokkulepe kulude hüvitamise kohta töötasu arvel on tühine.**

**(2) Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist. Välislähetuse korral on töötajal õigus nõuda lisaks välislähetuse päevaraha käesoleva paragrahvi lõike 3 alusel kehtestatud tingimustel ja alammääras, kui pooled ei ole kokku leppinud hüvitamist suuremas määras.**

**(3) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega välislähetuse päevaraha alammäära ja tingimused, millega piiratakse päevaraha maksmist tulenevalt lähetuskoha kaugusest, lähetuse algus- ja lõpuajast ning lähetuse ajal toimuvast toitlustamisest.**

**(4) Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate võimalike tekkivate kulude hüvitamist mõistliku aja jooksul enne töölähetuse algust. Töötajal on õigus keelduda lähetusest, kui tööandja ei ole mõistliku aja jooksul ettemaksu teinud.**

**(5) Töötajale tööülesannete täitmisel tekitatud kahju hüvitatakse võlaõigusseaduse § 628 lõike 5 alusel. Eeldatakse, et töötajale makstud töötasu ei kata eelmises lauses nimetatud kahju.**

**Paragrahv 40** reguleerib töötaja tööülesannete täitmisel, sealhulgas töölähetusel, tehtud kulude ja kahju hüvitamist. Töötajal on õigus nõuda tööülesannete täitmisel kantud kulude hüvitamist vastavalt VÕS § 628 lõigetele 2 kuni 4. Nimetatud VÕS paragrahv reguleerib kulude hüvitamist käsundisaajale käsunduslepingu alusel. TLS ei nimeta kulu liike, mis hüvitamisele kuuluvad, kuna ammendavat loetelu ei ole võimalik koostada. Selle asemel tuleb leida hüvitamist vajavate kulude ühine iseloom ning otsustada nende hüvitamise vajalikkus. Erinevalt VÕS-st keelab TLS kokkulepped, mille kohaselt hüvitatakse tekkinud kulud töötasuga (TLS § 40 lõige 1 lause 2).

TLS alusel kuuluvad hüvitamisele kõik mõistlikud kulud, mida töötaja on teinud tööülesande täitmisel ning mida ta võis vastavalt asjaoludele vajalikuks pidada. Mõistlikuks saab lugeda selliseid kulusid, mis on tööülesande täitmiseks vajalikud ehk ilma milleta tööülesannet täita ei saaks või kannataks oluliselt selle kvaliteet. Töölähetuse näitel oleksid sellisteks kuludeks kindlasti sõidukulud lähetuskohta, majutuskulud ja muud lähetusülesandega seotud kulud, mida on ülesande täitmiseks vaja, näiteks kulud sidepidamisele tööandjaga või lepingupartneriga läbirääkimiste korraldamisega seotud kulud. Välisriigis viibimisega seotud suuremate igapäevakulude katteks on esmajärjekorras välislähetuse päevaraha. Sarnaselt kuni 01.07.2009 kehtinud õigusele reguleerib töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist ja välislähetuse päevaraha tingimusi ning miinimummäärasid Vabariigi Valitsuse 25. juuni 2009. a määrus nr 110 "Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord", mis on kehtestatud TLS § 40 lõike 3 ja tulumaksuseaduse § 13 lõike 3 punkti 1 alusel. Määrus ei piira pooltel võimalust leppida kokku ka suuremas hüvitamise määras (TLS § 40 lõiked 2 ja 3) ning ei takista töötajal vastava kokkuleppe olemasolul nõuda kehtestatud kulude määrast suuremate kulutuste hüvitamist.

Ettemaksu nõudeõigust täpsustab TLS § 40 lõige 4, mille kohaselt on töötajal õigus nõuda eeldatavate lähetuskulude ettemaksu mõistliku aja jooksul enne lähetuse algust. Kui tööandja ei ole ettemaksu teinud, on töötajal õigus lähetusest keelduda. Mõistlik aeg ettemaksu nõudmiseks ja tegemiseks eeldab mõlema poole huvide ja võimaluste arvestamist. Töötaja käitumine ei ole heauskne, kui ta nõuab lähetuskulude ettemaksu vahetult enne lähetusse sõitmist ajal, kui tööandjal ei ole ajaliselt võimalik seda arvutada ja välja maksta, näiteks esmaspäeva varahommikul algava lähetuse puhul eelmise reede õhtul kell 17.00. Tööandja peab töötaja aegsasti esitatud ettemaksunõude täitma samuti aegsasti, et töötajal oleks võimalik ettemaksu kasutada näiteks vajaliku valuuta vahetamiseks Eestis või reisiga seotud muude kulude katteks.

Töötajale tööülesannete käigus tekkinud kahju hüvitamise korra sätestab VÕS § 628 lõige 5. Nimetatud paragrahvi alusel peab tööandja töötajale hüvitama tööülesannete täitmise käigus tekkinud kahju, kui see tulenes tööülesannetega seotud tavalisest ohust või tööandja juhisest, välja arvatud juhul, kui kahju põhjustas töötaja käitumine, mida ei võinud pidada vastavalt asjaoludele tööülesannete täitmisel vajalikuks või toimub kahju hüvitamine töötaja tasu arvelt. TLS § 40 lõike 5 lause 2 alusel eeldatakse, et kahju hüvitamine ei toimu töötaja tasu arvelt ning vastupidise kohta peab olema sõlmitud eraldi kokkulepe. Eelnimetatu tuleneb üldisest töötasu puutumatus põhimõttest.

#### **§ 41. Töötaja andmed**

**(1) Töötajal on õigus tutvuda tema kohta kogutavate andmetega ja nõuda tegelikkusele mittevastavate andmete kõrvaldamist või parandamist.**

**(2) Tööandja peab tagama töötaja isikuandmete töötlemise vastavalt isikuandmete kaitse seadusele.**

**Paragrahv 41** reguleerib töötaja õigust nõuda enda kohta kogutavate andmetega tutvumist, ebakorreksete andmete parandamist või kõrvaldamist. Hoolimata asjaolust, et tööandjal ei ole TLS alusel kohustust pidada isikukaartide süsteemi, tuleb töötajate kohta pidada endiselt arvestust. TLS ei reguleeri, millises vormis ja kuidas tööandja töötajate kohta arvestust peab, lubades seega arvestust nii paberandjal kui elektrooniliselt. Tööandja peab kogutavate andmete mahust ja kogumise viisist sõltumata võimaldama töötajal tutvuda tema isikut puudutavate andmetega.

Üldpõhimõttena tuleb rõhutada, et tööandjal on õigus koguda ja töödelda töötaja andmeid, mille suhtes tal on õigustatud huvi. Õigustatud huvi on täiendavalt selgitatud TLS § 11 juures. Õigustatud huvi

määratlemisel tuleb eelkõige lähtuda andmete seotusest töösuhtega ning arvestada, et huvi puudumist eeldatakse küsimuste puhul, mis käsitlevad ebaproportsionaalselt töölesoojija eraelu ja ei ole seotud tööülesannete täitmisega (TLS § 11 lõige 2).

TLS § 41 lõige 2 on viitenorm, mis paneb tööandjale kohustuse tagada töötaja isikuandmete töötlemine isikuandmete kaitse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

### 3. jagu Töö- ja puhkeaeg

#### § 42. Vaba aja andmine

**Tööandja annab töötajale vaba aega käesolevas jaos ettenähtud tingimustel ja korras. Töötajal on õigus nõuda vaba aega käesoleva seaduse §-s 38 ettenähtud tingimustel. Vaba aja andmisel tuleb mõistlikult arvestada tööandja ja töötaja huve.**

**Paragrahv 42** sätestab töötajale vaba aja andmise nõudeõiguse. TLS 3. peatüki 3. jagu, mis algab §-ga 42, reguleerib töötaja töö- ja puhkeaega, kehtestades muu hulgas tööandjale kohustuse anda töötajale teatud juhtudel vaba aega. Näiteks peab tööandja tagama töötajale igapäevase ja iganädalase puhkeaja. TLS § 38 sätestab tööandja kohustuse maksta töötamise takistuse korral töötasu ja TLS § 42 täiendab seda kohustust töötaja õigusega nõuda vaba aega töötamise takistuse korral (vt selgitusi TLS § 38 juurde).

Töö korraldamise, sealhulgas tööaja korraldamise, eest vastutab tööandja. Sellest tulenevalt on otsustusõigus tööaja korralduse üle eelkõige tööandjal, eeldusel, et tööandja arvestab kõiki seadusest tulenevaid tööaja piiranguid või muid tööaja korralduse osas töö- või kollektiivlepinguga kokku lepitud tingimusi.

#### § 43. Tööaeg

**(1) Eeldatakse, et töötaja töötab 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (täistööaeg), kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas (osaline tööaeg).**

**(2) Eeldatakse, et töötaja töötab 8 tundi päevas.**

**(3) Summeeritud tööaja arvestuse korral arvestatakse töötaja kokkulepitud tööaega seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul.**

**(4) Kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas, on täistööaeg (lühendatud täistööaeg):**

**1) 7–12-aastaselt – 3 tundi päevas ja 15 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul;**

**2) 13–14-aastaselt või koolikohustuslikul töötajal – 4 tundi päevas ja 20 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul;**

**3) 15-aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik – 6 tundi päevas ja 30 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul;**

**4) 16-aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik, ja 17-aastaselt töötajal – 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.**

**(5) Kokkulepe, millega kohaldatakse summeeritud tööaja arvestust alaealise töötaja suhtes käesoleva paragrahvi lõikes 4 nimetatud piirangut ületades, on tühine.**

**(6) Haridustöötajate tööaja kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega.**

**Paragrahv 43** sätestab täistööaja, lühendatud täistööaja ja osalise tööaja mõiste ning tööaja pikkuse.

Tööaja ja summeeritud tööaja mõiste tulevad TLS § 5 lõike 1 punktist 7 ja § 6 lõikest 6, mille kohaselt tööajaks on aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid, ning summeeritud tööajaks vastavalt tööaeg, mis on arvestusperioodi jooksul jaotatud ebavõrdseks.

TLS § 43 lõigete 1 ja 2 kohaselt on täistööajaks 8 tundi päevas ja 40 tundi 7-päevase vahemiku kohta. Kaheksatunnisest tööpäevast ja 40-tunnisest tönädalast ehk 7-päevasest vahemikust lühemas

tööajas kokku leppimisel on tegemist osalise tööajaga. Kokkuleppe puudumisel eeldatakse täistööaega. Kuna TLS § 2 välistab töötajale seaduses sätestatud kahjulikumate kokkulepete tegemise ning TLS § 43 lõige 1 lubab kokku leppida üksnes lühemas tööajas, ei või töötaja ja tööandja leppida kokku seaduses sätestatud pikemas täistööajas. Töötaja võib töötada küll nädalas rohkem kui 40 tundi, kuid seda summeeritud tööaja arvestuse alusel ning järgides TLS 3. peatüki 3. jaos kehtestatud tööaja piiranguid.

Tööandja ja töötaja on vabad kokku leppima neile sobivas tööaja pikkuses ja korralduses eeldusel, et täidetakse TLS-s kehtestatud tööaja piiranguid. Tööaja reguleerimisel on avalikes huvides õigustatud piirata töö tegemise aega töötaja tervise kaitse eesmärgi tagamiseks. Seega tuleb tööaja reeglite kohaldamisel põhimõtteliselt arvestada kolme tingimust – järgida töö tegemise aja üldist piirangut arvestusperioodi kohta (TLS § 46), tagada töötajale igapäevane puhkeaeg (TLS § 51) ja iganädalane puhkeaeg (TLS § 52).

Tööandja saab tööaega summeerida, st töötunnid võivad mingis ajaühikus ehk arvestusperioodis (näiteks kuus) jaotuda erinevalt (TLS § 6 lõige 6 ja § 43 lõige 3). Summeeritud tööaja arvestuse korral arvestatakse tööaega arvestusperioodi lõpul. Oluline on, et töötaja tööaeg kehtestatud (TLS § 46 lõige 1) või kokku lepitud arvestusperioodi lõpuks keskmiselt ei ületaks 48 tundi 7-päevase ajavahemiku kohta. Summeeritud tööaja arvestust kasutatakse eelkõige töötamisel tööajakava ehk graafiku alusel, mille puhul töötaja tööaja jaotus arvestusperioodis ei ole ühtlane ehk töötaja võib töötada ühes nädalas rohkem tunde ja/või päevi kui teises. Summeeritud tööajas kokkuleppimisel peab tööandja andma töötajale teada tööajakava teatavaks tegemise tingimused (TLS § 6 lõige 6). Näiteks peab töötaja teadma, mis perioodi kohta on tööajakava koostatud, millal ta järgmise tööajakava teada saab ja kui pikk on tööaja arvestusperiood.

TLS § 43 lõige 4 sätestab alaealise tööaja ülempiirid sõltuvalt alaealise vanusest ja koolikohustusest. Alaealise tööaja reeglite sätestamisel on lähtunud vajadusest anda koolikohustuslikule alaealisele töötajale piisavalt aega hariduse omandamiseks ja arvestada temale vanusest tulenevalt kehtestatud täiendavate tööohutuse ja tervishoiu nõuetega. Alaealiste tööaja piirangud tulenevad muu hulgas direktiivist 94/33/EÜ. Direktiivi eesmärgiks on piirata noorte tööaega, keelata alaealiste töötamine ööajal, tagada töötamise ja kooliskäimise ühildamise võimalused, kindlustada noored piisava igapäevase, iganädalase ja iga-aastase puhkeajaga ning tööpäevasiseste puhkepausidega.

Alaealiste tööaja piirang:

7–12-aastane	3 tundi päevas ja 15 tundi nädalas
13–14-aastane	4 tundi päevas ja 20 tundi nädalas
15–16-aastane koolikohustuslik	4 tundi päevas ja 20 tundi nädalas
15-aastane mittekoolikohustuslik	6 tundi päevas ja 30 tundi nädalas
16-aastane mittekoolikohustuslik ja 17-aastane	7 tundi päevas ja 35 tundi nädalas

Summeeritud tööaja arvestuse kohaldamisel alaealisele töötajale ei või tööaja arvestus ületada lõikes 4 nimetatud piirangut. Näiteks võib alaealine töötada summeeritud tööaja arvestuse alusel 3 päeval nädalas 3 tundi ja 1 päeval 2 tundi. Igal juhul ei tohi tema igapäevane tööaeg ületada kehtestatud 3 tundi päevas ja iganädalane tööaeg 15 tundi nädalas.

TLS § 43 lõige 6 annab volitusnormi haridustöötajate tööaja kehtestamiseks Vabariigi Valitsuse määrusega.

## § 44. Ületunnitöö

**(1) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud tööaja (ületunnitöö). Summeeritud tööaja arvestuse korral on ületunnitöö kokkulepitud tööaega ületav töö arvestusperioodi lõpul.**

**(2) Ületunnitöö kokkulepe alaealisega on tühine.**

**(3) Ületunnitöö kokkulepe töötajaga, kes puutub töökeskkonnas kokku ohuteguriga ja kelle tööaega on sellest tulenevalt seaduse alusel lühendatud, on tühine.**

**(4) Tööandja võib töötajalt vastavalt hea usu põhimõttele nõuda ületunnitöö tegemist tööandja ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks.**

**(5) Käesoleva paragrahvi lõikes 4 sätestatud ületunnitöö tegemist ei saa nõuda alaealiselt, rasedalt ja töötajalt, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele.**

**(6) Tööandja hüvitab ületunnitöö vaba ajaga ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses, kui ei ole kokku lepitud ületunnitöö hüvitamist rahas.**

**(7) Ületunnitöö hüvitamisel rahas maksab tööandja töötajale 1,5-kordset töötasu.**

**Paragrahv 44** sätestab ületunnitöö mõiste. Sarnaselt kuni 01.07.2009 kehtinud õigusele on ületunnitööks üle kokkulepitud aja töötamine, mida tehakse kas poolte kokkuleppel või tööandja ühepoolisel nõudmisel, kui see on põhjendatud erakorralise ja ajutise olukorraga, millest tulenevalt on vajalik töötaja viivitamatu panus. Ületunnitöö tegemine ei saa olla ette planeeritud, selle tegemises ei saa abstraktselt kokku leppida. Ületunnitöö olemusest tulenevalt on tööandjal ja töötajal vaja ületunnitöö tegemises iga kord kokku leppida.

Tööandja saab TLS alusel ületunnitööd nõuda erandjuhtudel, kui selle tegemine on vajalik ettenägematutel asjaoludel (TLS § 44 lõige 4). Näiteks kahju ärahoidmiseks või kui vahetustega tööl ei ilmu töötaja tööle õigel ajal ja töö tegemine ei tohi katkeda. Ületunnitöö nõudmisel on töötaja kaitse tagatud kolme eelduse arvessevõtmisel. Esiteks on ületunnitöö nõudmine õigustatud erilistel asjaoludel, mida töösuhtes tavapäraselt ei eksisteeri ehk tegemist peab olema eriolukorraga. TLS täpsustab, et eelkõige peetakse ületunnitöö tegemist õigustavaks olukorraks juhtumeid, kui töö tegemata jätmisel on reaalne oht kahju tekkimiseks. Teiseks võib ületunnitööd nõuda, kui selle tegemine on vajalik. Ületunnitöö on vajalik ainult juhul, kui selle tegemist ei saa edasi lükata ja see tuleb ära teha viivitamatult. Kolmandaks võib ületunnitööd nõuda vaid juhul, kui selle tegemist saab töötajalt vastavalt hea usu põhimõttele oodata – sisuliselt nõuab selline sõnastus tööandja ja töötaja huvide kaalumist, mille puhul saab ületunnitööd nõuda vaid juhul, kui tööandja huvid kaaluvad üles töötaja omad.

Ületunnitöö tegemist ei tohi nõuda alaealiselt, kellele on ületunnitöö tegemine täiesti keelatud, kuid ületunnitööd ei saa nõuda ka rasedalt ja töötajalt, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele. Hea usu põhimõttest lähtuvalt tuleb iga kord kaaluda, kas töötaja suudab ületunnitööd oma tervise tõttu teha. Näiteks raseda puhul tuleb asetada kaalukaasile tööandjale tekkida võiv rahaline kahju ning teisele poole töötaja ja tulevase lapse tervis. Kuna rahaline kahju ei kaalu kunagi üles ohtu tervisele, siis ei saa ka erandjuhtudel nõuda ületunnitöö tegemist rasedalt töötajalt, välja arvatud juhul, kui töötaja tervisele puudub igasugune oht ja töötaja on ise ületunnitöö tegemisega nõus.

Tööaja piirangud on kehtestatud töötaja tervise ja ohutuse kaitseks ning piisav puhkeaeg on vajalik töövõime säilitamiseks ja tööjõu taastootmiseks. Rahvusvahelise praktika järgi tunnustatakse ületunnitöö hüvitamist täiendava vaba aja andmisega. Sama ideoloogia on selgelt väljendatud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta, mis esitleb tööaja piiranguid, mis on sätestatud nõukogu direktiivis 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta.

TLS § 44 lõiked 6 ja 7 kehtestavad ületunnitöö hüvitamise tingimused ja korra. Tööaja piirangu eesmärgist lähtuvalt tuleb asuda seisukohale, et eelkõige täidab piirangu tervisekaitse eesmärgi ületunnitöö hüvitamine vaba aja andmisega ületunnitööga võrdses ulatuses (TLS § 44 lõige 6).

Kui tööandja ja töötaja on kokku leppinud ületunnitöö hüvitamise rahas, maksab tööandja ületunnitöö eest töötajale 1,5-kordset töötasu (TLS § 44 lõige 7). Ületunnitöö eest tasu arvutamisel tuleb töötaja töötasu korrutada 1,5-ga. Kui töötaja teeb ületunnitööd ööajal või riigipühal, siis nõ baastasu topelt arvestama ei pea. Ületunnitöö, öötöö ja riigipühal tehtav töö on töötamine tavapärasest erinevas olukorras ning eritingimustes töötamise eest rahas hüvitamisele tuleb töötajale maksta täiendavalt. Lisatasu arvestades ei saa aga tekkida olukord, kus lisaks lisatasule saab töötaja ka topelt oma baastasu. Näiteks olukorras, kus töötaja teeb riigipühal ületunnitööd, tuleb tema töötasu saamiseks esmalt korrutada töötaja (baas)töötasu 2-ga ja seejärel 0,5-ga (ületunnitöö lisatasust on maha arvatud baastasu komponent).

#### **§ 45. Öötöö ja riigipühal tehtava töö hüvitamine**

**(1) Kui tööaeg langeb ööajale (kell 22.00 kuni 6.00), maksab tööandja töö eest 1,25-kordset töötasu, kui ei ole lepitud kokku, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest.**

**(2) Kui tööaeg langeb riigipühale, maksab tööandja töö eest 2-kordset töötasu.**

**(3) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida ööajal või riigipühal tehtava töö hüvitamise täiendava vaba aja andmisega erinevalt käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatust.**

**Paragrahv 45** kehtestab öötöö ja riigipühal tehtava töö hüvitamise korra. Tulenevalt pühade ja tähtpäevade seaduse § 4 lõikest 2 kohaldatakse rahvuspüha suhtes teistes õigusaktides riigipühade kohta sätestatud. Täiendavalt tuleb seega hüvitada töö nii rahvuspühal kui riigipühadel. Pühad, mis on puhkepäevad ja kuuluvad töötamise korral täiendavale hüvitamisele, on Eesti Vabariigi aastapäev (24. veebruar), uusaasta (1. jaanuar), suur reede, ülestõusmispühade 1. püha, kevadpüha (1. mai), nelipühade 1. püha, võidupüha (23. juuni), jaanipäev (24. juuni), taasiseseisvumispäev (20. august), jõululaupäev (24. detsember), esimene jõulupüha (25. detsember) ja teine jõulupüha (26. detsember). Kahekordselt tuleb hüvitada need töötunnid, mis langevad rahvuspühale või riigipühale. Näiteks olukorras, kus töötaja vahetus algab tavalisel tööpäeval ja lõpeb riigipühal, tuleb täiendavalt hüvitada riigipühal tehtavad tunnid, ülejäänud töötunnid tasustatakse tavalises korras. Sama vahetuse töötundide eest, mis langevad riigipühale eelnevale või järgnevale päevale, lisatasu maksmata ei pea.

Öötöö ja riigipühal töötamise hüvitamine toimub TLS § 45 alusel vaba aja andmise või rahalise hüvitusega. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest. Kuna TLS kohaselt tuleb ööaeg täiendavalt hüvitada, ei saa pooled kokku leppida, et Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäär sisaldab lisatasu ööajal töötamise eest.

Öötöö ja riigipühal tehtava töö eest tasu arvutamisel tuleb töötaja töötasu korrutada vastavalt kas 1,25 või 2-ga. Kui töötaja teeb öötööd riigipühal, siis nõ baastasu topelt arvestama ei pea. Öötöö ja riigipühal tehtav töö on töötamine tavapärasest erinevas olukorras ning eritingimustes töötamise eest rahas hüvitamisele tuleb töötajale maksta täiendavalt. Lisatasu arvestades ei saa aga tekkida olukord, kus lisaks lisatasule saab töötaja ka topelt oma baastasu. Näiteks olukorras, kus töötaja teeb riigipühal öötööd, tuleb tema töötasu saamiseks esmalt korrutada töötaja (baas)töötasu 2-ga ja seejärel 0,25-ga (öötöö lisatasust on maha arvatud baastasu komponent).

#### **§ 46. Töö tegemise aja piirang**

**(1) Tööaeg kokku ei tohi ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul, kui seaduses ei ole sätestatud teistsugust arvestusperioodi.**

**(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud arvestusperioodi võib tervishoiu-, hoolekande-, põllumajandus- ja turismitöötajatel kollektiivlepinguga pikendada kuni 12 kuuni.**

**(3) Tööandja ja töötaja võivad leppida kokku käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatust pikemas tööajas, kui tööaeg kokku ei ületa keskmiselt 52 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul ja kokkulepe ei ole töötajale ebamõistlikult kahjustav. Töötaja võib kokkuleppe igal ajal üles öelda, teatades sellest kaks nädalat ette.**

**(4) Töötajal on õigus keelduda käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud kokkuleppe alusel ületunnitöö tegemisest ning tööandja asukoha (elukoha) tööinspektoril on õigus ületunnitöö keelata või seda piirata, kui tööandja ei täida käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud tingimusi ega tööohutuse ja tervishoiu nõudeid.**

**(5) Tööandja peab käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud kokkuleppe alusel tööd tegevate töötajate üle eraldi arvestust, mille ta esitab asukoha (elukoha) tööinspektorile ja töötajate esindajale nende nõudmisel.**

**Paragrahv 46** sätestab üldiseks tööaja piirmääraks koos ületunnitööga keskmiselt 48 tundi 7-päevase vahemiku kohta 4-kuulise arvestusperioodi jooksul. Tegemist on üldise tööaja piiranguga, millest peab lähtuma nii tavalise kui summeeritud tööaja alusel töötamisel.

Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida arvestusperioodis kuni 4 kuud. Nelja kuud ületav arvestusperiood on TLS § 2 alusel keelatud, kuna tegemist oleks töötajale seaduses sätestatud kahjulikuma kokkuleppega. TLS ei näe ette erinevaid arvestusperioode summeeritud tööaja või ületunnitöö arvestamiseks. Summeeritud tööaja arvestusperioodi eesmärgiks on kehtestada kokkuleppeline periood, mille suhtes keskmiselt tööaja piirangut ei tohi ületada.

Erandina on TLS § 46 lõike 2 alusel võimalik pikendada tööaja arvestusperioodi kollektiivlepingu alusel tervishoiu-, hoolekande-, põllumajanduse- ja turismitöötajatel kuni 12 kuuni. Arvestusperioodi pikendamise mõjaks on võimalus teha arvestusperioodi jooksul perioodi teiste osade arvelt intensiivsemalt ületunde. Kuna töökoormus põllumajanduses või turisminduses on tugevalt mõjutatud hooajalisusest, siis tasakaalustab hooajalise intensiivsema töötamise teiste perioodide lühem tööaeg.

TLS § 46 lõike 3 alusel võivad töötaja ja tööandja kokku leppida täiendavas ületunnitöö tegemises. Täiendav ületunnitöö on töötamine üle TLS § 46 lõikes 1 kehtestatud tööajapiirangu, st töötamine keskmiselt üle 48 tunni 7-päevase vahemiku kohta 4-kuulise arvestusperioodi jooksul. Täiendavat ületunnitööd võib teha vaid poolte kokkuleppel. Absoluutne tööaja ja ületunnitöö piirang kokku on keskmiselt 52 tundi 7-päevase vahemiku kohta 4-kuulise arvestusperioodi jooksul.

Tulenevalt direktiivist 2003/88/EÜ on täiendavalt kokku lepitava ületunnitöö kohaldamiseks vaja tagada töötaja täiendav kaitse. Direktiivi kohaselt on kaitse meetmeteks täiendava ületunnitöö eraldi kokkuleppimine ja töötaja õigus nimetatud kokkulepe igal ajal üles öelda ilma kahjulikke tagajärgi kartmata.

Töötaja kaitse täiendava ületunnitöö eest on TLS kohaselt lisaks piirmäärale tagatud:

- õigusega öelda kokkulepe igal ajal põhjust omamata üles 2-nädalase etteteatamistähtajaga ja
- keeluga sõlmida täiendav ületunnitöö kokkulepe, kui see on töötajale ebamõistlikult kahjustav (sealhulgas tervist kahjustav).

Töötaja kaitse eesmärgil on TLS §-s 46 lõige 4, mille kohaselt on töötajal õigus keelduda täiendavast ületunnitööst etteteatamistähtaega järgimata, kui ületunnitöö tegemine on kahjulik tema tervisele, tööandja ei täida tööohutuse ja -tervishoiunõudeid või ei järgi tööaja piiranguid. Samadel põhjustel on täiendava ületunnitöö tegemist õigus keelata või seda piirata tööinspektoril.

Samuti töötaja kaitse, aga ka järelevalve võimaldamise eesmärgil on TLS §-s 46 lõige 5, mille kohaselt on tööandja kohustatud pidama eraldi arvestust täiendavat ületunnitööd tegevate töötajate üle. Lisaks tööinspektorile on tööaja piirangute järgimist tuvastada võimaldavate materjalidega tutvumise õigus töötajate esindajal, s.t töötajate usaldusisikul ja ametiühingu usaldusisikul.

## **§ 47. Tööaja korraldus**

**(1) Töötaja on kohustatud täitma tööülesandeid tööandja ettevõttes või käitises tavalisel ajal (tööaja korraldus), kui ei ole kokku lepitud teisiti. Tööaja korraldus hõlmab eelkõige tööaja algust, lõppu ja tööpäevasiseseid vaheaegu.**



**(2) Kokkulepe, mille kohaselt pikema kui 6-tunnise töötamise kohta ei ole ette nähtud vähemalt 30-minutilist tööpäevisest vaheaega, on tühine. Tööpäevisesid vaheaegu ei arvestata tööaja hulka, välja arvatud juhul, kui töö iseloomu tõttu ei ole võimalik vaheaega anda ning tööandja loob töötajale võimaluse puhata ja einestada tööajal.**

**(3) Kokkulepe, mille kohaselt alaealisele töötajale ei ole pikema kui 4,5-tunnise töötamise kohta ette nähtud vähemalt 30-minutilist tööpäevisesest vaheaega, on tühine. Tööpäevisesid vaheaegu ei arvestata tööaja hulka.**

**(4) Tööandja võib tööaja korraldust ühepoolset muuta, kui muudatused tulenevad tööandja ettevõtte vajadustest ja on mõlemapoolseid huve arvestades mõistlikud.**

**Paragrahv 47** sätestab tööaja korralduse regulatsiooni, mille eesmärgiks on kehtestada tööaja korralduse õigustatud isik ja sisu. Tööaja korralduse eesmärgiks on töö tegemise aja kindlaksmääramine, eelkõige tööaja alguse, lõpu ja tööpäeviseste vaheaegade määramine (TLS § 47 lõige 1). Tööaja korralduse õigus on tööandjal, kes peab töötajate kaasamise põhimõttest lähtuvalt informeerima ja konsulteerima töötajate esindajate või töötajatega tööaja korralduse küsimustes vastavalt töötajate usaldusisiku seaduses ette nähtud korrale.

Töö ettevõttesise korraldamise, sealhulgas tööaja korralduse, aluseks on ettevõttes kehtestatud reeglid, mis kajastavad ettevõttesiseid vajadusi ja millest lähtuvalt määratakse tööaja alguse ja lõpu ajad. Tööaja korraldusest peab tööandja teavitama töötajat töölepingu sõlmimisel (TLS § 5 lõige 1 punkt 11), mis annab pooltele võimaluse vajadusel ka ettevõtte tavalisest tööajast erinevalt kokku leppida, kui tavaline tööajakorraldus töötajale ei sobi.

Tööaja korralduse hulka kuulub TLS § 47 lõike 1 alusel õigus tööpäevisesele vaheajale, mille nõudeõigust täpsustavad TLS § 47 lõiked 2 ja 3, mis kehtestavad tööpäeviseste vaheaegade miinimumtingimused. Tööpäevisesise vaheaja regulatsioon põhineb direktiivil 2003/88/EÜ ja direktiivil 94/33/EÜ. TLS § 47 lõige 2 sätestab tööandja kohustuse anda töötajale 30-minutiline vaheaeg vähemalt 6-tunnise töötamise järel. Tööpäevisesise vaheaja võib lugeda tööajaks, kui töö iseloomu tõttu ei ole võimalik vaheaega anda. Sellisel juhul peab töötajal olema võimalus puhata ja einestada tööajal (TLS § 47 lõige 2 lause 2). Alaealistele töötajatele tuleb vaheaeg anda 4,5-tunnise töötamise järel.

Kuna tööaja korralduse aluseks on ettevõtte vajadus, siis on põhjendatud ka vajaduse muutumisel tööaja korralduse muutmine. TLS alusel on tööandjal võimalik tööaja korraldust ühepoolset muuta, kui muutmine on ajendatud ettevõtte vajadusest ning muudatus arvestab töötaja huvidega (TLS § 47 lõige 4). Kas töötaja huvidega on muudatuste tegemisel arvestatud, tuleb välja selgitada igal üksikjuhtumil eraldi. Näiteks peab tööandja arvestama tööaja alguse varasemaks nihutamisel, et muudatus ei takista oluliselt töötajate tööle jõudmist (ühistranspordi kasutamise võimalus varasemal kellaajal jms).

#### **§ 48. Valveaeg**

**(1) Kui töötaja ja tööandja on kokku leppinud, et töötaja on tööandjale kättesaadav tööülesannete täitmiseks väljaspool tööaega (valveaeg), tuleb töötajale maksta tasu, mis ei või olla väiksem kui 1/10 kokkulepitud töötasust.**

**(2) Valveaja kohaldamise kokkulepe, millega töötajale ei ole tagatud igapäevase ja iganädalase puhkeaja kasutamise võimalus, on tühine.**

**(3) Osa valveajast, mil töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile, loetakse tööajaks.**

**Paragrahv 48** sätestab valveaja mõiste ja piirangud. Valveaeg ei ole tööaeg ega puhkeaeg. Valveaeg on aeg, mil töötaja ei ole kohustatud täitma tööülesandeid, aga on kohustatud olema kokkulepitud tingimustel valmis tööandja korralduse alusel tööülesandeid täitma asuma. Kuna valveajal ei saa töötaja täiel määral puhkamisele keskenduda ning peab olema vajadusel valmis koheselt tööülesandeid täitma, on õigustatud valveaja eest tasu maksmine 1/10 ulatuses kokkulepitud töötasust. Näiteks kui töötaja töötasu on 10 eurot tunnis, peab tööandja valveaja tunni eest maksma 1 euro (1/10 100-st). Valveaja osa, mil töötaja asub tööülesandeid täitma, loetakse TLS § 48 lõike 3 alusel tööajaks ning selle eest peab tööandja maksma töötajale kokkulepitud töötasu.

Valveaega saab rakendada töötaja ja tööandja kokkuleppel. Valveaja rakendamisel peab tööandja tagama töötajale igapäevase ja iganädalase puhkeaja (vt TLS §-d 51 ja 52). Töötajal peab igapäevane puhkeaeg olema vähemalt 11 järjestikust tundi. Tööaeg saab seega olla maksimaalselt 13 tundi. Näiteks juhul, kui töötaja tööaeg on 8 tundi päevas ja tema tööpäevasisene puhkeaeg on 30 minutit, võib töötajat samal päeval rakendada valveajale täiendavalt 4 tundi ja 30 minutit.

#### **§ 49. Alaealise tööle rakendamise piirang**

**(1) Kokkulepe, mille kohaselt alaealine töötaja kohustub tegema tööd kell 20.00 kuni 6.00, on tühine.**

**(2) Käesoleva paragrahvi lõiget 1 ei kohaldata, kui alaealine töötaja teeb kerged tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal täiskasvanu järelevalve all kell 20.00 kuni 24.00.**

**(3) Kokkulepe, mille kohaselt koolikohustuslik töötaja kohustub tegema tööd vahetult enne koolipäeva algust, on tühine.**

**Paragrahv 49** kehtestab piirangud alaealiste töötaja korraldusele tulenevalt direktiivist 2003/88/EÜ ja direktiivist 94/33/EÜ. Lisaks võtab paragrahv arvesse Euroopa sotsiaalharta kohta antud Euroopa sotsiaalõiguste komitee järeldusi.

TLS § 49 lõige 1 kehtestab üldise piirangu, mille kohaselt alaealist ei ole lubatud tööle rakendada vahemikus 20.00 kuni 06.00. Kokkulepe, mille tööandja ja alaealine töötaja sõlmivad töötamiseks nimetatud ajavahemikul, on tühine. Erandina on alaealisel lubatud kultuuri-, kunsti-, reklaami- või spordialal teha kerged tööd täiskasvanu järelevalve all kell 20.00 kuni 24.00 (TLS § 49 lõige 2). Sätte eesmärk on eelkõige võimaldada alaealistel osaleda etendusasutuste töös, kultuuriprojektides vms. Alaealise kaitse eesmärgil on õhtusel ajal töötamine lubatud vaid juhul, kui alaealine töötab täiskasvanu järelevalve all. Täiskasvanu ei pea olema alaealise seaduslik esindaja, vaid võib olla ka tööandja esindaja, kelle ülesandeks on jälgida alaealise töötamist, näiteks etenduse juht vms.

TLS § 49 lõige 3 keelab töötada koolikohustuslikul töötajal vahetult enne koolipäeva algust. Varajane ärkamine ja muu tegevus enne koolipäeva toob suure tõenäosusega kaasa väsimuse koolipäeva sees, mis takistab hariduse omandamist ning peab olema selle tõttu keelatud.

#### **§ 50. Öötöö piirang**

**(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötaja, kes töötab ööajal vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast või vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast (öötöötaja), on kohustatud töötama keskmiselt rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul seitsmepäevase arvestusperioodi kohta, on tühine.**

**(2) Kokkulepe, mille kohaselt öötöötaja, kelle tervist mõjutab töökeskkonna ohutegur või töö iseloom, on kohustatud töötama rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul, on tühine.**

**(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud juhul arvatakse öötöötaja keskmise töötaja arvutamisel seitsmepäevases arvestusperioodist välja 24-tunnine periood iganädalast puhkeajaga.**

**(4) Käesolevas paragrahvis nimetatud piirangust võib teha erandeid töölepingu või kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9–19) artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust ning tööaeg ei ületa käesoleva seaduse § 46 lõikes 1 nimetatud piirangut.**

**Paragrahv 50** sätestab öötöötaja mõiste ja töötaja piirangu. Öötöötaja on töötaja, kes töötab ööajal vähemalt 3 tundi oma igapäevasest tööajast või vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast. Vastav regulatsioon on üle võetud direktiivist 2003/88/EÜ. Direktiivi eesmärk on piirata pikaajalist ja

regulaarsed öötöö tegemist. Direktiivi preambuli kohaselt võib pikaajaline öötöö kahjustada töötajate tervist ja ohustada töökoha turvalisust.

Direktiivi artikli 2 lõike 4 punkt a annab öötöötaja mõiste, sätestades, et öötöötaja on iga töötaja, kes tavaliselt töötab ööajal vähemalt 3 tundi oma igapäevasest tööajast. Tegemist on töötajaga, kes regulaarselt oma tavalise töö käigus töötab öösel.

Selgitame öötöötaja staatust näite abil. Töötaja kokkulepitud tööaeg on 40 tundi nädalas. TLS eeldab, et ta töötab nädalas 5 tööpäeva. Öötöötaja staatuse saamiseks peab töötaja töötama nädalas 15 tundi ööajal ehk kell 22.00 kuni 06.00 (3 tundi tööd öösel \* 5 tööpäeva nädalas).

Öötöötaja on seega töötaja, kes:

- a) omab pidevat öötöötaja staatust ehk töötab aastaringelt igal nädalal ööajal vähemalt 15 tundi;
- b) töötab paaril nädalal aastas 15 tundi öösel ehk omab öötöötaja staatust vaid neil nädalatel, mil ta teeb öösel tööd 15 tundi ja teistel nädalatel, kui ööajal töötatakse vähem, on tegemist tavatöötajaga.

Direktiivi artikli 2 lõike 4 punkti b kohaselt võib öötöötajaks olla ka töötaja, kes töötab tõenäoliselt ööajal teatava osa oma iga-aastasest tööajast. Öötöötajaks on seega töötaja, kes ei tee tööd regulaarselt öisel ajal, kuid peab teatud perioodidel aastas töötama öösel. TLS kohaselt on öötöötajaga tegemist juhul, kui ta töötab vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast öösel.

Selgitame öötöötaja staatust näite abil. Töötaja kokkulepitud tööaeg on 40 tundi nädalas ja 8 tundi päevas. 2010. aastal on 254 kalendaarset tööpäeva. Esmalt tuleb leida töötaja eelduslik tööaeg aastas, mis antud juhul on 2032 tundi (254 kalendaarset tööpäeva aastas \* 8 tundi päevas). Võttes iga-aastasest eelduslikust tööajast 1/3, saame teada, et kolmandik töötaja tööajast on 677 tundi (1/3 2032-st). Öötöötaja staatuse omandab töötaja seega juhul, kui tal täitub 2010. aastal 677 öötundi ehk töötamist ööajal kell 22.00 kuni 06.00. Alates sellest hetkest on aasta lõpuni tegemist öötöötajaga, kellele tuleb rakendada TLS §-st 50 tulenevat öötöö piirangut hoolimata sellest, kas ja kui palju ta edaspidi öösel töötab.

TLS § 50 lõige 1 annab lisaks mõistele ka öötöötaja tööaja üldise piirangu ehk üldreegli, mille kohaselt ei või öötöötaja töötada keskmiselt rohkem kui 8 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul 7-päevase arvestusperioodi kohta. TLS § 50 lõike 3 kohaselt tuleb öötöötaja keskmise tööaja arvutamisel 7-päevase arvestusperioodist välja arvata 24-tunnine periood.

Öötöötaja saab ülaltoodust lähtuvalt töötada 7-päevase arvestusperioodi jooksul maksimaalselt 48 tundi (keskmiselt 8 tundi päevas 6 päeva jooksul). Samuti tuleb meeles pidada, et öötöötaja puhul ei oma tähendust, kas konkreetse nädala töövahetused langevad öisele või päevasele ajale, töötundide arv 7 päeva kohta ei tohi mingil juhul ületada 48 tundi. Üle 40 tunni töötamine 7-päevase ajavahemiku jooksul tähendab öötöötajale ületunnitööd, mis tuleb tööandjal töötajaga kokku leppida ja seaduse kohaselt hüvitada.

Erireegel TLS § 50 lõikele 1 tuleneb sama paragrahvi lõikest 2. Öötöötaja, kelle tervist mõjutab töökeskkonna ohutegur või töö iseloom, ei tohi töötada rohkem kui 8 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul. Tulenevalt direktiivi artikli 8 punktist b keelab TLS § 50 lõige 2 pikemad kui 8-tunnised tööpäevad üksnes nende öötöötajate puhul, kelle töö kätkeb selliseid ohutegureid või on sellise iseloomuga, millega kaasneb eriline oht ja mõju öötöötaja tervisele. Millised on nimetatud erilised ohutegurid, mille esinemisel on öötöötajal keelatud töötada rohkem kui 8 tundi ööpäevas, sõltub erinevatest asjaoludest, mida tuleb hinnata kogumis igal konkreetsel juhul eraldi.

Siinkohal on oluline rõhutada, et tööandja on kohustatud koostama iga töökoha raames riskianalüüsi ning korraldama TTOS § 13 lõike 1 punkti 7<sup>1</sup> alusel tervisekontrolli öötöötajatele nii enne öötööle asumist kui ka regulaarsete vaheaegade järel töötamise ajal. Töökeskkonnas esinevat ohutegurit ja töö iseloomu tuleb hinnata koostoimes öötöö enda mõjude ja ohtudega. Tööinspeksioon riiklikku

järelevalvet teostava asutusena hindab öötöötaja tööaja seaduse nõuete täitmist juhtumipõhiselt riskianalüüsi alusel.

TLS § 50 lõike 2 puhul on tegemist absoluutpiiranguga, mistõttu ei oma tähendust, kas konkreetse nädala töövahetused langevad öisele või päevasele ajale, töötundide arv 24-tunni kohta ei tohi mingil juhul ületada 8 tundi. Esialgse hinnangu, kas öötöötaja töö kätkeb erilisi ohutegureid, mis keelavad 8 tunnist pikemad vahetused, annab tööandja. Töö- ja puhkeaja järelevalve käigus annab hinnangu Tööinspeksioon.

Tulenevalt TLS §-dest 51 ja 52 peab öötöötajale olema tagatud igapäevane ja iganädalane puhkeaeg. 24-tunnise ajavahemiku jooksul peab töötaja saama vähemalt 11 tundi järjestikust puhkeajaga ja 7-päevase ajavahemiku jooksul vähemalt 48 tundi järjestikust puhkeajaga. Öötöötaja tööaeg võib olla summeeritud, st kokkulepitud töövahetused võivad 7-päevase ajavahemiku jooksul mahuliselt varieeruda, näiteks ühel päeval töötatakse 8, teisel päeval 4 tundi.

TLS § 50 lõigetes 1 ja 2 sätestatu võtab üle direktiivi 2003/88/EÜ artiklis 8 sätestatud öötöötaja tööaja piirangu. TLS § 50 lõige 3 tagab öötöötaja keskmise tööaja arvestamisel piirangu vastavuse direktiivi 2003/88/EÜ artikli 16 punkti c teise lõiguga, mille kohaselt tuleb öötöötaja keskmise tööaja arvestamisel arvestusperioodist välja jätta 24-tunnine ajavahemik.

TLS § 50 lõige 4 lubab teha erandeid öötöötaja tööaja piirangust töölepingu või kollektiivlepinguga direktiivi 2003/88/EÜ artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust ning tööaeg ei ületa TLS § 46 lõikes 1 nimetatud piirangut. Erandi tegemisel ei tohi öötöötaja tööaeg kokku ületada keskmiselt 48 tundi 7-päevase ajavahemiku kohta kuni 4-kuulise arvestusperioodi jooksul. Direktiiv 2003/88/EÜ lubab teha erandeid öötöö piirangust muu hulgas turvamis- ja järelevalvetoimingute puhul, tegevuste puhul, mis nõuavad teenuse või tootmise pidevat jätkumist, samuti ravi ja hooldamisega seotud teenuste ning sadama- või lennuväljatöötajate puhul.

### **§ 51. Igapäevane puhkeaeg**

**(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 11 tundi järjestikust puhkeajaga, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.**

**(2) Tühine on kokkulepe, mille kohaselt:**

**1) 7–12-aastasele alaealisele töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 21 tundi järjestikust puhkeajaga;**

**2) 13–14-aastasele alaealisele või koolikohustuslikule töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 20 tundi järjestikust puhkeajaga;**

**3) 15-aastasele alaealisele töötajale, kes ei ole koolikohustuslik, jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 18 tundi järjestikust puhkeajaga;**

**4) 16-aastasele alaealisele töötajale, kes ei ole koolikohustuslik, ja 17-aastasele töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 17 tundi järjestikust puhkeajaga.**

**(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud piirangust võib teha erandeid kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9–19) artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust.**

**(4) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud piirangut ei kohaldata tervishoiu- ja hoolekandetöötajatele tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust.**

**(5) Tööandja annab töötajale, kes töötab 24-tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui 13 tundi, vahetult pärast tööpäeva lõppu täiendavat vaba aega võrdselt 13 töötundi ületanud tundide arvuga. Kokkulepe, millega 13 tundi ületav töö hüvitatakse rahas, on tühine.**

**(6) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud puhkeajaga võib jagada osadeks töölepingu või kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9–19) artikli 17 lõigetes 3 ja 4 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et ühe puhkeaja osa kestus on vähemalt kuus järjestikust tundi ja töötamine ei kahjusta töötaja tervist ning ohutust.**

**Paragrahv 51** sätestab igapäevase puhkeaja. Töötaja peab puhkama vähemalt 11 tundi järjest 24 tunni kohta, st töötajale peab 24-tunnise ajavahemiku jooksul jääma 11 tunni ulatuses järjestikust puhkeajaga (TLS § 51 lõige 1). Sellest tulenevalt võib töötaja teha täistööajaga töötades kokkuleppel maksimaalselt 5 tundi ületunnitööd (täistööaeg 8 tundi + 5 tundi ületunnitööd) ning summeeritud tööaja korral ei või töövahetuse pikkus kokku koos ületunnitööga ületada 13 tundi. Igapäevase puhkeaja piirangut ei kohaldata tervishoiu- ja hoolekandetöötajatele.

Igapäevase puhkeaja piirangust saab teha erisusi kollektiivlepinguga direktiivi 2003/88/EÜ artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust (TLS § 51 lõige 3). Erisusi võib kollektiivlepinguga teha näiteks tegevuste puhul, kus töötaja töö- ja elukoht asuvad üksteisest kaugel või mis nõuavad teenuse/tootmise pidevat jätkumist, samuti gaasi, vee ja elektrienergia tootmiseks, turva- ja järelevalvetöötajate, sadama- ja lennuväljatöötajate ning reisijateveoga seotud töötajate puhul jne. Kui töötaja töötab 24-tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui 13 tundi, tuleb talle vahetult pärast töötamist anda täiendavat puhkeajaga võrdset 13 töötundi ületanud tundide arvuga (TLS § 51 lõige 5). Näiteks kui töötaja töövahetuse pikkus oli 16 tundi peab ta sellele järgnevalt saama puhkeajaga 14 tundi (11 tundi igapäevane puhkeajag + 13 tundi ületavad 3 tundi).

TLS § 51 lõige 6 lubab igapäevast puhkeajaga osadeks jagada töölepingu või kollektiivlepinguga direktiivi 2003/88/EÜ artikli 17 lõigetes 3 ja 4 nimetatud juhtudel. Puhkeaja osadeks jagamine on lubatud näiteks vahetustega katkematu tööprotsessi korral. Ühe puhkeaja osa kestus peab olema vähemalt 6 järjestikust tundi. Puhkeaja osadeks jagamine ei tohi kahjustada töötaja tervist ja ohutust.

Paragrahvi lõige 2 sätestab kohustusliku puhkeaja erisused alaealistele. Sisuliselt esitab see puhkeaja kaudu samad piirangud, mis on kehtestatud alaealistele tööajale TLS § 43 lõikes 2 lubatud tööaja piirangutega: 7–12-aastastele on ette nähtud kohustuslik puhkeajag vähemalt 21 tundi, 13–14-aastastele või koolikohustuslikele vähemalt 20 tundi, 15-aastastele mittekoolikohustuslikele vähemalt 18 tundi ning 16-aastastele mittekoolikohustuslikele ja 17-aastastele vähemalt 17 tundi. Lühemat puhkeajaga ette nägevad kokkulepped ei ole TLS alusel lubatud.

## **§ 52. Iganädalane puhkeajag**

**(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 48 tundi järjestikust puhkeajaga, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.**

**(2) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb summeeritud tööaja arvestuse korral seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 36 tundi järjestikust puhkeajaga, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.**

**(3) Eeldatakse, et iganädalane puhkeajag antakse laupäeval ja pühapäeval.**

**Paragrahv 52** sätestab iganädalase puhkeaja regulatsiooni. Töötaja peab puhkama vähemalt 48 tundi järjest 7 päeva kohta. Summeeritud tööaja arvestuse korral on iganädalaseks puhkeajaks 36 tundi.

## **§ 53. Tööaja lühendamine**

**Uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelnevat tööpäeva lühendab tööandja kolme tunni võrra.**

**Paragrahv 53** sätestab tööaja lühendamise 3 tunni võrra uusaastale (1. jaanuar), Eesti Vabariigi aastapäevale (24. veebruar), võidupühale (23. juuni) ja jõululaupäevale (24. detsember) eelneval tööpäeval. Tööandja peab lühendama nimetatud rahvuspühale või riigipühadele vahetult eelnevat tööpäeva. Kuna TLS § 53 ei erista täis- ja osaaajaga töötajaid, tuleb pühade eel lühendada ka osaaajaga töötaja tööpäeva.

## 4. jagu Puhkus

### **§ 54. Õigus puhkusele**

**(1) Töötajal on õigus saada puhkust käesolevas jaos ettenähtud korras.**

**(2) Käesoleva seaduse §-des 60, 63 ja 64 nimetatud puhkust antakse töötaja tööpäeval.**

**(3) Käesoleva seaduse §-des 55–58 ettenähtud põhipuhkuse hulka ei arvata rahvuspüha ja riigipühi.**

**Paragrahv 54** kehtestab töötajale puhkuse nõudeõiguse. Kõige levinum regulaarne õigus töö tegemisest keeldumiseks on puhkus. Puhkuse eesmärk on anda töötajale töövaba aega töövõime taastamiseks ja järgmiseks tööperioodiks valmistumiseks. Puhkuse nõudeõigus on loomult eraõiguslik nõue ja seda tuleb eristada avalik-õiguslikest puhkeaja nõuetest, mis on kehtestatud töötaja tervise kaitse eesmärgil. Puhkuse kasutamisest ei ole õigus keelduda ja puhkust ei ole lubatud asendada muude hüvedega.

TLS § 54 lõike 2 kohaselt antakse isapuhkust, lapsepuhkust ja tasustamata lapsepuhkust (TLS §-d 60, 63 ja 64) töötaja tööpäevades. Töötaja tööpäevaks on iga päev, millal töötaja tööülesandeid täidab, sõltumata selle pikkusest. Lihtsustatuna on perepuhkuste andmise kontekstis tööpäevaks kalendripäev, millal töötaja tööülesandeid täidab. Kuna töötajad võivad töötada väga erineva ajaraami alusel, võib ühe töötaja tööpäev olla 8-tunnine, teisel aga 2- või 24-tunnine.

Põhipuhkust antakse kalendripäevades. Puhkusepäevade hulgast jäetakse välja rahvuspüha ja riigipühad ehk päevad, millal töötaja ei pea tööülesandeid täitma (TLS § 54 lõige 3).

### **§ 55. Põhipuhkus**

**Eeldatakse, et töötaja iga-aastane puhkus on 28 kalendripäeva (põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.**

**Paragrahv 55** kehtestab töötaja iga-aastase põhipuhkuse pikkuse, mis on täistööaja ja osalise tööajaga töötajatel sama. Põhipuhkus arvutatakse ja antakse töötaja tööpanuse eest. Puhkuse eesmärk on anda töötajale lisaks igapäevasele ja iganädalasele puhkeajale täiendavat töövaba aega töövõime taastamiseks. Põhipuhkuse pikkust võib poolte kokkuleppel muuta, kuid ainult töötajale soodsamas suunas. Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida pikemas põhipuhkuses kui TLS ette näeb, kuid lühemas puhkuse kestuses kokku leppida seadus ei võimalda (TLS § 55 ja TLS § 2).

### **§ 56. Alaealise põhipuhkus**

**Eeldatakse, et alaealise töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva (alaealise põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.**

**Paragrahvi 56** kohaselt on alaealisel õigus saada igal aastal 35 kalendripäeva põhipuhkust. Pikendatud põhipuhkuse eesmärk on kindlustada alaealise sotsiaalne areng ja hariduse omandamine ning tagada töötervishoiu ja tööohutuse alane kõrgendatud kaitse.

Seitse kalendripäeva 35 kalendripäevast hüvitatakse riigieelarve vahenditest Sotsiaalkindlustusameti kaudu. Riigieelarvest puhkusetasu osa hüvitamist reguleerib Vabariigi Valitsus oma määrusega (TLS § 66). Riigieelarvest hüvitatava puhkuseosa suuruse arvutab ja maksab töötajale välja tööandja. Tööandja peab hüvitatava summa riigieelarvest ülekandmiseks esitama taotluse Sotsiaalkindlustusametile.

### **§ 57. Töövõimetuspensioni saava töötaja põhipuhkus**

**Eeldatakse, et töövõimetuspensioni või rahvapensioni töövõimetuse alusel saava töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva (töövõimetuspensionäri põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.**

**Paragrahvi 57** alusel on töövõimetuspensioni saavate töötajate põhipuhkus 35 kalendripäeva. Pikendatud põhipuhkus arvestab töövõimetuspensioni saajate erivajadustega. Töö- ja sotsiaalpoliitika eesmärgiks on võimalikult suure hulga inimeste, sealhulgas inimeste, kes on saanud töövigastuse või kutsuhaiguse või kelle töövõime on muul põhjusel vähenenud, tööturule (taas)toomine.

Tavapärasest põhipuhkust ületavad 7 kalendripäeva hüvitatakse tööandjale riigieelarve vahenditest Sotsiaalkindlustusameti kaudu (sarnaselt alaealise põhipuhkusele). Riigieelarvest puhkusetasu osa hüvitamist reguleerib Vabariigi Valitsus oma määrusega (TLS § 66).

### **§ 58. Haridus- ja teadustöötaja põhipuhkus**

**(1) Haridus- ja teadustöötaja iga-aastane puhkus on kuni 56 kalendripäeva (haridustöötaja põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.**

**(2) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega haridus- ja teadustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust, ja puhkuse kestuse ametikohtade kaupa.**

**Paragrahv 58** sätestab haridus- ja teadustöötajatele nõudeõiguse pikendatud, kuni 56 kalendripäevasele põhipuhkusele ja annab viitenormi põhipuhkuse pikkuse kehtestamiseks Vabariigi Valitsuse määrusega tulenevalt ametikohast.

### **§ 59. Rasedus- ja sünnituspuhkus**

**(1) Naisel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust 140 kalendripäeva.**

**(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud puhkus muutub sissenõutavaks vähemalt 70 kalendripäeva enne arsti määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva.**

**(3) Kui naine hakkab kasutama rasedus- ja sünnituspuhkust vähem kui 30 päeva enne arsti määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva, lüheneb rasedus- ja sünnituspuhkus vastava ajavahemiku võrra.**

**(4) Rasedus- ja sünnituspuhkuse eest on õigus saada hüvitist ravikindlustuse seadusele kohaselt.**

**Paragrahvi 59** kohaselt on rasedus- ja sünnituspuhkuse pikkuseks 140 kalendripäeva ning seda võib võtta alates 70. kalendripäevast enne eeldatavat sünnituse tähtpäeva. Kui naine hakkab rasedus- ja sünnituspuhkust kasutama vähem kui 30 kalendripäeva enne eeldatavat tähtaega, lüheneb puhkus selle aja võrra. Rasedus- ja sünnituspuhkuse aja eest makstakse emale sünnitushüvitist ravikindlustuse seaduses sätestatud korras.

### **§ 60. Isapuhkus**

**Isal on õigus saada kokku kümme tööpäeva isapuhkust kahe kuu jooksul enne arsti määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva ja kahe kuu jooksul pärast lapse sündi. Isapuhkuse eest tasutakse tema keskmise töötasu alusel, kuid mitte rohkem, kui on kolmekordne Eesti keskmine brutokuupalk andmete alusel, mis Statistikaamet on avaldanud puhkuse kasutamise kvartalist arvates üle-eelmise kvartali kohta.**

**Paragrahvi 60** alusel on isapuhkuse nõudeõigus isal, kelle perre on sündimas või sündinud laps. Enne lapse sündi saab isa kasutada isapuhkust 2 kuu jooksul enne eeldatavat sünnituse tähtpäeva. Pärast

lapse sünni saab isa võtta isapuhkust kuni lapse 2-kuuseks saamiseni. Isapuhkuse kasutamisel ei ole oluline (tulevase) lapse ema õiguslik seisund. Ema võib olla töötu, avalik teenistuja, töötaja või mõnes muus õiguslikus suhtes.

Seadus annab isale õiguse saada puhkust 10 tööpäeva. Isa võib kasutada puhkust järjest või osade kaupa olenevalt pere vajadusest, ühe või mitme tööandja juures, kuid puhkus peab olema ära kasutatud hiljemalt lapse 2-kuuseks saamiseni. Kuna puhkust antakse töötajale tema tööpäevades, ei saa isapuhkust võtta töötaja puhkepäeval. Isapuhkuse võtmine kalendripäevades ei võimalda täiendavat vaba aega lapse ja perega tegelemiseks.

TLS § 60 teise lause jõustumine on lükatud TLS §-ga 190 aastani 2013, st isapuhkuse eest kuni 2013. aastani tasu ei maksta. Isal on õigus kasutada tasustamata puhkust.

### **§ 61. Lapsendaja puhkus**

***Alla 10-aastase lapse lapsendajal on õigus saada lapsendaja puhkust 70 kalendripäeva lapsendamise kohtuotsuse jõustumise päevast arvates. Selle aja eest on õigus saada hüvitist vastavalt ravikindlustuse seadusele.***

**Paragrahv 61** reguleerib lapsendaja puhkust.

### **§ 62. Lapsehoolduspuhkus**

***(1) Emal või isal on õigus saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Lapsehoolduspuhkust on õigus korraga kasutada ühel isikul.***

***(2) Lapsehoolduspuhkust on õigus kasutada ühes osas või osade kaupa igal ajal. Eeldatakse, et lapsehoolduspuhkusele jäämisest või lapsehoolduspuhkuse katkestamisest teatab töötaja tööandjale 14 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.***

***(3) Lapsehoolduspuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või kui laps elab hoolekandeesutuses.***

***(4) Töötajal on lapsehoolduspuhkuse aja eest õigus saada hüvitist vastavalt vanemahüvitise seadusele ja lapsehooldustasu vastavalt riiklike peretoetuste seadusele.***

**Paragrahv 62** reguleerib lapsehoolduspuhkust. Lapsehoolduspuhkuse õigus on lapse vanemal, emal või isal, tegelikul hooldajal, eestkostjal või isikul, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping (TLS § 65). Kuna lapsehoolduspuhkuse eesmärgiks on tagada vanemale võimalus lapse kasvatamiseks, ei ole õigust lapsehoolduspuhkusele, kui vanemalt on ära võetud vanemaõigused või laps elab hoolekandeesutuses.

Korraga on lapsehoolduspuhkuse kasutamise õigus ühel isikul. TLS § 62 lõike 2 alusel on lapsehoolduspuhkust õigus kasutada ühes osas või ositi igal ajal kuni lapse 3-aastaseks saamiseni. Seega on võimalik võtta lapsehoolduspuhkust näiteks alguses ühel vanemal, siis teisel vanemal, vahepeal üldse mitte võtta ning hiljem seda õigust uuesti kasutada.

TLS näeb ette lapsehoolduspuhkusele jäämisest või tööle naasmisest etteteatamise kohustuse. Lapsehoolduspuhkusele jäämisest või lapsehoolduspuhkuse katkestamisest peab töötaja tööandjat ette teavitama 14 kalendripäeva. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida erinevas etteteatamisajas. 14-kalendripäevane etteteatamistähtaeg on seatud, andmaks tööandjale paremaid võimalusi töö korraldamiseks, samuti lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendaja huvide kaitseks. Asendaja tööleping lõpetatakse asendatava tööle naasmisel. Kui etteteatamistähtaega ei ole, võib tekkida olukordi, kus asendaja saab töölepingu lõppemisest teada igasuguse etteteatamiseta ning on seeläbi seatud olukorda, kus tal ei ole olnud võimalust kohaneda uue olukorraga.



## **§ 63. Lapsepuhkus**

**(1) Emal või isal on õigus igal kalendriaastal saada lapsepuhkust, mille eest tasutakse Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära alusel:**

**1) kolm tööpäeva, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last;**  
**2) kuus tööpäeva, kui tal on vähemalt kolm alla 14-aastast last või vähemalt üks alla kolmeaastane laps.**

**(2) Puudega lapse emal või isal on lisaks lõikes 1 sätestatud lapsepuhkusele õigus saada lapsepuhkust üks tööpäev kuus kuni lapse 18-aastaseks saamiseni, mille eest tasutakse keskmise töötasu alusel.**

**(3) Lapse kolmeaastaseks, 14-aastaseks ja 18-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust.**

**(4) Lapsepuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või kui laps elab hoolekandeesutuses.**

**(5) Lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.**

**Paragrahv 63** sätestab lapsepuhkuse pikkuse ja hüvitamise põhimõtted. Alates 01.07.2009 on töötajal õigus saada lapsepuhkusel oldud aja eest 4,25 eurot päevas (TLS § 135). TLS § 63 lõige 1, mis toob kaasa suurema hüvitise määra, jõustub 01.01.2013.

TLS § 135 alusel on emal või isal õigus igal kalendriaastal saada lapsepuhkust, mille eest tasutakse 4,25 eurot päevas:

- 3 tööpäeva, kui tal on 1 või 2 alla 14-aastast last;
- 6 tööpäeva, kui tal on vähemalt 3 alla 14-aastast last või vähemalt 1 alla 3-aastane laps.

Lapsepuhkuse tasu hüvitatakse riigieelarve vahenditest. Riigieelarvest puhkusetasu osa hüvitamist reguleerib Vabariigi Valitsus oma määrusega.

Puudega lapse emal või isal on õigus saada lapsepuhkust 1 tööpäev kuus kuni lapse 18-aastaseks saamiseni, mille eest tasutakse keskmise töötasu alusel (TLS § 63 lõige 2). Puudega lapse erivajadusi arvestades võimaldab TLS § 63 lõige 2 ühele vanematest tööst vaba aega kuus 1 tööpäeva ulatuses puudega lapse eest hoolitsemiseks. Üks täiendav vaba päev kuus võimaldab vanemal regulaarselt tegeleda puudega lapsega vajadustega. Näiteks käia lapsega arsti juures või taastusravis.

Lapsepuhkuse õigus on lapse vanemal, eestkostjal või isikul, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping (TLS § 65 lõige 1). Lapsepuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või laps elab hoolekandeesutuses. Lapse 3-aastaseks, 14-aastaseks ja 18-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust.

TLS § 63 lõike 5 alusel saab lapsepuhkust kasutada kalendriaasta jooksul. Üheaastase aegumistähtaja eesmärgiks on motiveerida töötajaid võtma lapsepuhkust välja igal aastal, et tagada lapsepuhkuse kasutamine eesmärgipäraselt ehk võimaldamaks vanematele täiendavat tööst vaba aega lapsega tegelemiseks. Lapsepuhkuse eesmärgiks on võimaldada vanematel võtta vabaks näiteks lapse esimene koolipäev jms.

## **§ 64. Tasustamata lapsepuhkus**

**(1) Emal või isal, kes kasvatab kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, on õigus saada igal kalendriaastal kuni 10 tööpäeva tasustamata lapsepuhkust.**

**(2) Tasustamata lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.**

**Paragrahv 64** sätestab tasustamata lapsepuhkuse pikkuse, väljavõtmise korra ja selleks õigustatud isikud. Tasustamata lapsepuhkuse õigus on lapse vanemal, eestkostjal või isikul, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping (TLS § 65 lõige 1). Tasustamata lapsepuhkust saab kasutada

kalendriaasta jooksul. Lühikese nõudeõiguse aegumistähtaja eesmärgiks on motiveerida töötajaid võtma nimetatud puhkust välja igal aastal.

#### **§ 65. Eestkostja ja hooldaja õigus lapsehoolduspuhkusele, lapsepuhkusele ja tasustamata lapsepuhkusele**

**(1) Eestkostjal ja isikul, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping, on õigus saada käesolevas jaos ettenähtud lapsehoolduspuhkust, lapsepuhkust ja tasustamata lapsepuhkust.**

**(2) Lapse tegelikul hooldajal on õigus saada käesoleva seaduse §-s 62 ettenähtud lapsehoolduspuhkust.**

**Paragrahv 65** sätestab eestkostja ja hooldaja õiguse lapsehoolduspuhkusele, lapsepuhkusele ja tasustamata lapsepuhkusele. Tegemist on nn sulgude ette võetud normiga, mille eesmärgiks on lihtsustada seaduse lugemist selle võrra, et eestkostja ja hooldaja õigused on koondatud ühte paragrahvi ning neid ei tule eraldi otsida.

Eestkoste sisu ja seadmine tuleneb perekonnaseaduse §-dest 92 jj. Eestkostja on kohtu määratud isik, kelle eesmärgiks on lapse kasvatamine ning tema isiklike ja varaliste õiguste ja huvide kaitsmine. Eestkoste seatakse lapse üle, kelle vanemad on surnud, teadmata kadunud või piiratud teovõimega või kelle vanematelt on vanemaõigused ära võetud.

Hooldajaks on TLS § 65 lõike 1 mõttes isik, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping. Hooldamise leping sõlmitakse sotsiaalhoolekande seaduse § 15 lõike 2 alusel valla- või linnavalitsuse ja hooldamisele võtja vahel ning selle eesmärgiks on võimaldada lapsel elada sobivas hooldusperes.

TLS 65 lõige 2 näeb ette lapse tegeliku hooldaja õiguse saada lapsehoolduspuhkust. Lapsehoolduspuhkust on õigus võtta TLS §-s 62 sätestatud ulatuses ja tingimustel (etteteatamistähtaja järgimine). Tegelik hooldaja saab olla iga isik, näiteks vanaema või perekonnatuttav, kes hoolitseb lapse eest näiteks juhul, kui lapse vanemad ei kasuta lapsehoolduspuhkust ja on tööl, samuti võib tegemist olla olukorraga, kus vanemad on surnud või ei saa mingil muul põhjusel lapsega koos olla. Samas tuleb rõhutada, et tegelikul hooldajal on õigus saada lapsehoolduspuhkust juhul, kui lapse vanem puhkust ei kasuta.

#### **§ 66. Puhkusetasu hüvitamine riigieelarvest**

**(1) Puhkusetasu käesoleva seaduse §-des 56 ja 57 ettenähtud põhipuhkuse 28 kalendripäeva ületava osa eest hüvitatakse riigieelarvest Sotsiaalministeeriumi valitsemisala eelarve kaudu.**

**(2) Puhkusetasu käesoleva seaduse §-des 60 ja 63 ettenähtud puhkuse eest hüvitatakse riigieelarvest Sotsiaalministeeriumi valitsemisala eelarve kaudu.**

**(3) Puhkusetasu riigieelarvest hüvitamise korra kehtestab Vabariigi Valitsus.**

**Paragrahv 66** annab volitusnormi kehtestada puhkusetasu riigieelarvest hüvitamise kord Vabariigi Valitsuse määrusega. Riigieelarvest hüvitatakse alaealisele ja töövõimetuspensioni saavale isikule tavapärasest põhipuhkust ületava puhkuseosa eest makstav hüvitis, samuti lapsepuhkuse tasu. Isapuhkus on kuni 01.01.2013 tasustamata (TLS § 190 lõige 3).

#### **§ 67. Õppepuhkus**

**(1) Töötajal on õigus saada õppepuhkust täiskasvanute koolituse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras.**

**(2) Töötajal on õigus saada tasustamata puhkust sisseastumiseksamite tegemiseks.**

**Paragrahv 67** on viitenorm täiskasvanute koolituse seadusele (edaspidi TÄKS), mille alusel on töötajal õigus nõuda õppepuhkust (TLS § 67 lõige 1). TLS § 67 lõige 2 kehtestab täiendavalt töötaja nõudeõiguse ja tööandja kohustuse tasustamata õppepuhkuse andmiseks õppeasutuse sisseastumiseksamite tegemiseks. Õppepuhkust sisseastumiseksamite tegemiseks ei saa igal kalendriaastal. Töötajal on õigus nõuda puhkust ühekordselt sisseastumise aastal.

TÄKS sätestab töötaja õiguse saada koolituses osalemiseks õppepuhkust. TLS muutis TÄKS-s reguleeritud õppepuhkuste pikkust ja andmise korda. Erinevalt kuni 01.07.2009 kehtinud õigusest antakse tasemekoolitusel osalemiseks õppepuhkust õppevormist ja õppekoormusest sõltumata (TÄKS § 8 lõige 5).

TÄKS § 8 lõike 2 kohaselt antakse koolitusel osalemiseks töötajale koolitusasutuse teatise alusel õppepuhkust kuni 30 kalendripäeva kalendriaasta jooksul. Taseme- ja tööalase koolituse eest maksab tööandja töötajale keskmist kalendripäevatasu 20 kalendripäeva eest. Ülejäänud 10 päeva on tasustamata puhkus (TÄKS § 8 lõiked 2 ja 3). Tasemekoolituse lõpetamiseks antakse töötajale täiendavalt õppepuhkust 15 kalendripäeva. Selle eest makstakse töötajale töötasu alammääras. Tasemehariduse lõpetamiseks (lõputöö kaitsmiseks, lõpueksami sooritamiseks) on õigus saada 15 kalendripäeva õppepuhkust.

Seadus ei reguleeri, kuidas tööandja töötaja õppepuhkuse vormistab, st tööandja võib õppepuhkuse kohta teha käskkirja, pooltevahelise kokkuleppe, märkida puhkuseperioodi puhkuste tabelisse vms. Seadus ei sätesta siinkohal vormistusnõudeid ning jätab need tööandja otsustada.

Õppepuhkuse eesmärgiks on anda töötajale vaba aega õppimiseks. Töötaja õigusele õppepuhkust kasutada lisandub tööandja õigus küsida andmeid selle kohta, kas õppepuhkust kasutatakse eesmärgipäraselt. Eesmärgipärase õppepuhkuse kasutamise tõendamiseks saab töötaja küsida koolitusasutuselt teatise, millele palub märkida näiteks õppetöös osalemise,ksamiperioodid, lõpetamise ajakava vms informatsiooni. Samas ei välista TÄKS õppepuhkuse võtmist õppesessioonide vahelisel ajal.

Seadus ei kohusta töötajat õppepuhkust võtma järjestikku või ühe osana. Õppepuhkuse kasutamise jätab TÄKS töötaja otsustada. Seega on töötajal võimalik võtta õppepuhkust vajadusel tööpäevades, näiteks esmaspäevast kolmapäevani.

Õppepuhkuse puhul tuleb arvestada töötaja ja tööandja kohustust käituda üksteise suhtes heauskselt, arvestades vastastikuste huvidega. Töötaja, kes nõuab õppepuhkust järjestikuseks katkematuks perioodiks, kuid soovib puhkuse kasutamisel välistada üksnes laupäevad ja pühapäevad, ei lähtu eelduslikult õppepuhkuse võtmisel puhkuse eesmärgist. Kui õppepuhkust soovitakse kasutada 30 või 45 (30+15) kalendripäeva järjest, tuleb puhkust võtta kõikidel 30 kalendripäeva sisse jäävatel päevadel. Töötaja soov võtta sellisel juhul õppepuhkust tööpäevades, ei ole kokkusobiv õppepuhkuse eesmärgipärase kasutamisega. Õppepuhkuse taolisel viisil võtmine pikendab ebamõistlikult TÄKS-st tulenevat õppepuhkuse 30 või 45 (30+15) kalendripäevast perioodi ja võib kahjustada tööandja töökorralduslikke huve.

Tööandja võib töötaja õppepuhkusele minekut edasi lükata juhul, kui üle 10 protsendi töötajatest on õppepuhkusel samal ajal (TÄKS § 9).

## **§ 68. Põhipuhkuse andmine**

**(1) Põhipuhkust antakse töötatud aja eest.**

**(2) Põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka arvestatakse lisaks töötatud ajale ajutise töövõimetuse aeg, puhkuse aeg, välja arvatud lapsehoolduspuhkuse ja poolte kokkuleppel antud tasustamata puhkuse aeg, samuti aeg, kui töötajal on seaduse alusel õigus tööst keelduda käesoleva seaduse § 19 punktis 3 nimetatud juhul, ning muu aeg, milles pooled on kokku leppinud.**

**(3) Iga töötatud kalendriaasta eest on töötajal õigus saada põhipuhkust täies ulatuses. Kui kalendriaastas on ajavahemikke, mida ei arvestata käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud aja hulka, antakse põhipuhkust võrdeliselt puhkuse andmise õiguse aluseks oleva ajaga.**

**(4) Tööle asumise kalendriaastal arvutatakse kalendriaastast lühema aja eest põhipuhkust võrdeliselt töötatud ajaga. Töötaja võib nõuda puhkust, kui ta on tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud.**

**(5) Põhipuhkus tuleb kasutada kalendriaasta jooksul. Põhipuhkust antakse osadena üksnes poolte kokkuleppel. Vähemalt 14 kalendripäeva puhkust peab töötaja kasutama järjest. Tööandjal on õigus keelduda põhipuhkuse jagamisest lühemaks kui seitsmepäevaseks osaks. Kasutamata puhkuseosa viiakse üle järgmisesse kalendriaastasse.**

**(6) Põhipuhkuse nõue aegub ühe aasta jooksul arvates selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse. Aegumine peatub ajaks, kui töötaja kasutab rasedus- ja sünnituspuhkust, lapsendaja puhkust ning lapsehoolduspuhkust, samuti kui töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses.**

**Paragrahv 68** sätestab põhipuhkuse andmise korra. Põhipuhkust antakse töötatud aja eest (TLS § 68 lõige 1). Tööle asumise aastal tekib puhkuse nõudeõigus 6 kuu töötamise järel (TLS § 68 lõige 4). Töötajal on õigus väljatöötatud puhkusele, kuid TLS ei keela kokkuleppeliselt anda puhkust ka ette.

Puhkuse arvutamisel on lihtsuse eesmärgil loobutud tööaastapõhisest arvestusest, puhkuse arvestamise perioodiks on kalendriaasta (TLS § 68 lõige 3). Kalendriaasta on ajavahemik 1. jaanuarist kuni 31. detsembrini. TLS rakendussätetes (TLS § 138) on kehtestatud reeglid tööaastapõhiselt puhkusearvestuselt üleminekuks kalendriaastapõhisele arvestusele.

TLS § 68 lõike 2 kohaselt läheb põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka ajutise töövõimetuse aeg, puhkuse aeg. Lapsehoolduspuhkuse aeg ja poolte kokkuleppel antud tasustamata puhkuse aeg põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka ei lähe, s.t nimetatud aja eest töötaja põhipuhkust ei saa. Näiteks töötab töötaja kalendriaastas 10 kuud, on põhipuhkusel 1 kuu ja tasustamata puhkusel samuti 1 kuu. Põhipuhkuse andmise õiguse aluseks olevat aega on kalendriaastas 11 kuud. Töötaja on osa põhipuhkusest ette saanud ning tööandja peab arvestama, et töötajal on väljatöötamata, kuid ärakasutatud puhkusepäevi.

TLS § 68 lõike 5 alusel tuleb põhipuhkust kasutada kalendriaasta jooksul. Töötaja peab igal kalendriaastal oma põhipuhkuse välja võtma täies ulatuses. Puhkust on võimalik järgmisesse aastasse üle viia juhul, kui tegemist on kasutamata jäänud puhkuseosaga (TLS § 68 lõige 5 lause 5). Kasutamata jäänud puhkuseosa all peetakse silmas puhkust, mille väljavõtmist on takistanud kas ettevõtte hädavajadusest või töötaja isikust tulenev oluline põhjus.

Igas kalendriaastas tuleb välja võtta 28 kalendripäeva põhipuhkust, kuid oluline on rõhutada, et TLS ei sätesta, millises järjekorras ja millise perioodi eest töötajale puhkusi antakse, st kas töötaja saab esmalt jooksva aasta puhkuse ja alles seejärel varasemalt kasutamata jäänud puhkuse või vastupidi. Puhkuste kasutamise eelisjärjekorra määramine jääb poolte kokkuleppe lahendamisele. Arusaamatuste vältimiseks peaksid töötaja ja tööandja seetõttu kokku leppima puhkuse kasutamise põhimõtted. Kokkulepete tegemisel on oluline võimaldada töötajale väljatöötatud puhkuste kasutamist enne puhkuseaegude aegumist. Tööandja ettevõttesisesed puhkuse kasutamise reeglid ei saa viia tulemuseni, kus töötajal puudub võimalus oma puhkust enne selle aegumist ära kasutada.

Põhipuhkuse 28 kalendripäeva võib poolte kokkuleppel kalendriaasta sees jagada osadeks. Taolise kokkuleppe olemasolul peab vähemalt ühe puhkuseosa pikkuseks olema 14 kalendripäeva. Puhkuse põhjendamatu osadeks jagamist ja seeläbi puhkamise aja pikendamist aitab vältida tööandja õigus keelduda puhkuse andmisest lühemate kui 7-päevaste osadena (TLS § 68 lõige 5).

TLS § 68 lõige 6 reguleerib põhipuhkuse aegumist. Põhipuhkuse nõue aegub 1 aasta jooksul arvates selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse. Näiteks 01.01.2010–31.12.2010 kalendriaasta puhkus 28 kalendripäeva aegub 01.01.2012. Seega saab seda puhkust kasutada 2010. ja 2011. aasta jooksul. Samast põhimõttest tuleb lähtuda puhkuse andmisel ka järgnevatel kalendriaastatel. Sisuliselt 2-aastase aegumistähtaaja eesmärgiks on motiveerida töötajaid võtma

põhipuhkust välja igal aastal, et vältida ületöötamist ning pakkuda töötajale võimalust reeglipäraselt iga-aastaselt väljuda töörutiinist. Puhkuse eesmärgiga ei ole kooskõlas puhkuse välja võtmata jätmine ja puhkuste reservi kogumine. Enne TLS jõustumist välja töötatud puhkuse nõudeõiguse aegumise erisused on sätestatud TLS §-s 137.

Puhkuse aegumine peatub, kui töötaja kasutab rasedus- ja sünnituspuhkust, lapsendaja puhkust ning lapsehoolduspuhkust, samuti kui töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses.

## **§ 69. Puhkuse ajakava**

**(1) Põhipuhkuse aja määrab tööandja, arvestades töötajate soove, mis on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega.**

**(2) Tööandja koostab puhkuste ajakava iga kalendriaasta kohta ja teeb selle töötajale teatavaks kalendriaasta esimese kvartali jooksul. Puhkuste ajakavasse märgitakse põhipuhkus ja kasutamata puhkus. Kui puhkuste ajakavasse on märgitud muud seaduses ettenähtud puhkused, siis antakse need vastavalt ajakavale.**

**(3) Puhkuste ajakavasse märkimata puhkuse kasutamisest teatab töötaja tööandjale 14 kalendripäeva ette kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.**

**(4) Puhkuste ajakava on õigus muuta tööandja ja töötaja kokkuleppel.**

**(5) Tööandjal on õigus puhkus katkestada või edasi lükata ettenägematu olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks. Tööandja hüvitab töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tekkinud kulud. Kui puhkus katkestati või lükati edasi, on tööandja kohustatud andma töötajale kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult puhkuse kasutamist katkestava või edasilükkava asjaolu äralangemisel või poolte kokkuleppel muul ajal.**

**(6) Töötajal on õigus puhkus katkestada, edasi lükata või enneaegselt lõpetada töötaja isikust tulenevatel olulistel põhjustel, eelkõige ajutise töövõimetuse, rasedus- ja sünnituspuhkuse või streigis osalemise tõttu. Töötajal on õigus nõuda kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult pärast puhkuse kasutamist takistava asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal. Töötaja on kohustatud tööandjale teatama puhkuse kasutamist takistavast asjaolust esimesel võimalusel.**

**(7) Õigus nõuda põhipuhkust sobival ajal on:**

**1) naisel vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust;**

**2) mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;**

**3) vanemal, kes kasvatab kuni seitsmeaastast last;**

**4) vanemal, kes kasvatab seitsme- kuni kümneaastast last, – lapse koolivaheajal;**

**5) koolikohustuslikul alaealisel – koolivaheajal.**

**Paragrahv 69** sätestab puhkuste ajakava regulatsiooni. Puhkuste ajakava tuleb koostada iga kalendriaasta kohta ning selle määramisel võtta arvesse töötajate soove, mis on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega. Näiteks ei pea tööandja arvestama töötaja soovi võtta puhkust ettevõtte kõige kiirematel kuudel aasta lõikes. Oluline on võimaldada töötajale väljatöötatud puhkuse kasutamist enne puhkuseaegumise aegumist. Siiski peab tööandja arvestama puhkuse soove, mis tulevad TLS § 69 lõikes 7 nimetatud isikutelt ja sätestatud olukordades.

Puhkuse ajakava kalendriaasta kohta tuleb TLS § 69 lõike 2 alusel teha töötajale teatavaks aasta esimese kvartali jooksul, st puhkuste ajakava tuleb teatavaks teha hiljemalt märtsi lõpuks.

Puhkuste ajakavasse on tööandjal kohustus kanda põhipuhkus ja kasutamata põhipuhkus ning poolte kokkuleppel muud puhkused, näiteks isapuhkus, lapsepuhkus, õppepuhkus. Puhkuste ajakava on pooltele siduv ja sinna märgitud puhkusi antakse vastavalt ajakavale. Kui ajakava sisaldab näiteks lapsepuhkust, siis tuleb ka see anda vastavalt ajakavale.

Töötaja kaitse on tagatud sellega, et puhkuse graafikusse kandmata puhkust võib töötaja nõuda igal ajal 14-kalendripäevase etteteatamisega, mis peab olema esitatud kirjalikku taasesitamist võimaldavas

vormis. Töötaja õigus jääda puhkusele 2-nädalase etteteatamisega on põhjuseks, miks tööandjad peaksid koostama puhkuse ajakava ja tegema selle töötajatele teatavaks võimalikult aasta alguses. Puhkuse ajakava eesmärk on anda mõlemale poolele võimalus tööd ja puhkust ette planeerida.

Puhkuste ajakava on pooltele siduv ning ajakavasse pandud puhkusi ei saa ühepoolselt muuta. Puhkuse ajakava saab muuta vaid poolte kokkuleppel, välja arvatud põhipuhkused, mille muutmine on tingitud tööandja poolt töökorralduse hädavajadusest, mida ei olnud võimalik ette näha, või on töötajal õigus põhipuhkust edasi lükata, katkestada või enneaegselt lõpetada tema isikust tuleneval olulisel põhjusel.

Töötaja on õigustatud puhkuse katkestama eelkõige ajutise töövõimetuse tõttu, mis hõlmab kodus olemist haiguslehe, sünnituslehe, lapsendamislehe või hoolduslehe alusel (ravikindlustuse seadus § 52 lõige 3). Tegemist on olukordadega, kus töötaja jääb puhkuse ajal või enne puhkusele minekut haigeks, läheb rasedus- ja sünnituspuhkusele või on haige lapsega kodus. Puhkuse katkestamist võivad õigustada ka muud töötaja isikuga seotud põhjused, mis ei võimalda tal põhipuhkust eesmärgipäraselt kasutada, näiteks kaitsevæteenistuse kohustuse täitmine. Puhkuse kasutamist takistavate asjaolude esinemise korral on töötajal õigus nõuda kasutamata jäänud puhkuseosa väljavõtmist kohe pärast takistava asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal. Oluline on siinjuures, et töötajal on kohustus tööandjat oma ajutisest töövõimetusest esimesel võimalusel teavitada, et tööandjal tekiks võimalus töötaja puhkuse pikenedes arvestada (TLS § 15 lõige 2 punkt 10).

Näiteks on TLS § 69 lõike 6 kohaselt töötajal õigus puhkus haiguse ajaks katkestada. Haiguslehe väljastamine ei katkesta puhkust automaatselt. Töötaja peab teavitama tööandjat haiguslehele jäämisest esimesel võimalusel ning avaldama soovi puhkus katkestada. Tööandja ei saa eeldada, et töötajal on puhkuse ajal võimalus oma haigusest tööandjat alati kiirelt teavitada. Teatud juhtudel võib töövõimetuslehe toomine ja põhipuhkuse edasilükkamisest teavitamine olla võimalik alles tööle naastes. Tööandja peab hea usu põhimõttest lähtuvalt juhtima töötaja tähelepanu asjaolule, et puhkuse katkemiseks tuleb esitada vastavasisuline tahteavaldus. Samas saab tööandjale töövõimetuslehe esitamisel eeldada töötaja soovi puhkus katkestada ja jääda haiguslehega koju ning seda ka juhul, kui töötaja täiendavat tahteavaldust puhkuse katkestamise osas ei tee.

Tööandjal on õigus puhkus katkestada ettenägematu ja olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu. Tegemist on olukordadega, mida ei ole võimalik muul viisil lahendada, kui töötaja tööle kutsuda ja tööajakava ümber teha. TLS sätestab tööandjale kohustuse hüvitada töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tulenevad kulud (TLS § 69 lõige 5 lause 2). Näiteks tasub tööandjal kaaluda enne töötaja puhkuse katkestamist, kas ta on valmis kinni maksta töötaja ostetud reisi või on tal lihtsam ja odavam leida teine töötaja, kes täidab vajalikud tööülesanded. Sellisel juhul võib tööandjal tekkida vajadus maksta nimetatud töötajale tasu tehtud ületundide eest või täiendavate tööülesannete täitmise eest.

## **§ 70. Puhkusetasu**

**(1) Töötajal on õigus saada käesoleva seaduse § 29 lõikes 8 sätestatud korras arvatud puhkusetasu.**

**(2) Puhkusetasu makstakse hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust, kui tööandja ja töötaja ei ole leppinud kokku teisiti. Kokkulepe, mille alusel puhkusetasu makstakse hiljem kui puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval, on tühine.**

**(3) Kokkulepe puhkuse hüvitamiseks raha või muude hüvedega töölepingu kestuse ajal on tühine.**

**Paragrahv 70** sätestab puhkusetasu arvutamise ja maksmise korra. Puhkusetasu, sealhulgas põhipuhkuse, lapsepuhkuse ja õppepuhkuse tasu tuleb TLS kohaselt maksta erineva kokkuleppe puudumisel välja hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust.

Pooltevahelisel kokkuleppel on võimalik puhkusetasu maksmisega viivitada kuni puhkuse kasutamisele järgneva palgapäevani (TLS § 70 lõige 2). Näiteks võib mõnele töötajale olla meelepärasem saada

puhkusetasu pärast puhkust. Töötaja ja tööandja ei saa siiski nõuda puhkusetasu väljamaksmist talle sobival ajal, kuna puhkusetasu maksmise edasilükkamises peavad pooled saavutama kokkuleppe.

Töötajal on puhkusetasu kui rahalise kohustuse maksmisega viivitamise korral õigus nõuda viivist VÕS-s sätestatud tingimustel ja korras.

#### **§ 71. Kasutamata puhkuse hüvitamine**

**Töölepingu lõppemisel on tööandja kohustatud hüvitama töötajale kasutamata jäänud aegumata põhipuhkuse rahas.**

**Paragrahv 71** sätestab töölepingu lõppemise korral kasutamata jäänud puhkuse hüvitamise korra. Kasutamata jäänud puhkuseosa tuleb hüvitada rahas. Muudel juhtudel ei ole puhkuse rahas või muudes hüvedes hüvitamine lubatud.

### **4. peatükk TÖÖTAJA VASTUTUSE PIIRANGUD**

VÕS üldosa kohaldumine töölepingule tuleneb VÕS § 1 lõikest 1, mille kohaselt VÕS üldosas sätestatud kohaldatakse muu hulgas ka töölepingule. Käesoleva peatüki puhul on tegemist erisätetega VÕS üldosa 5. peatükile, mis reguleerib kohustuse rikkumist ja õiguskaitsevahendite kasutamist kohustuse rikkumise korral.

Kohustuse rikkumiseks on VÕS § 100 järgi võlasuhtest tuleneva kohustuse täitmata jätmine või mittekohane täitmine, sealhulgas täitmisega viivitamine, näiteks töö mittetegemine või tööandja korralduste mittekohane täitmine. Likvideerimaks kohustuse rikkumise negatiivseid tagajärgi või takistamiseks nende saabumist, on võlausaldajal võimalik võlgniku suhtes kasutada õiguskaitsevahendeid. Õiguskaitsevahenditeks on VÕS § 101 lõike 1 järgi võlausaldaja õigus: 1) nõuda kohustuse täitmist, 2) nõuda kahju hüvitamist, 3) keelduda oma võlgneta kohustuse täitmisest, 4) taganeda lepingust või öelda leping üles, 5) alandada hinda ja 6) nõuda viivist rahalise kohustuse täitmisega viivitamise korral. Kuna tegemist pole ammendava loeteluga, võib võlausaldaja kasutada ka muid seadusest või lepingust tulenevaid õiguskaitsevahendeid, näiteks leppetrahvi (VÕS § 158). Õiguskaitsevahendi kasutamise eelduseks on kohustust rikkunud poole vastutus. Õiguskaitsevahendite kasutamine pole lubatud, kui võlgniku kohustuse rikkumise põhjustas võlausaldaja enda tegu või temast tulenev asjaolu või sündmus, mille toimumise riski võlausaldaja kandis (VÕS § 101 lõige 3).

Töötaja vastutuse regulatsioonile kohaldatakse VÕS, arvestades TLS 4. peatükis sätestatud erisustega. TLS 4. peatüki eesmärgiks on piirata töösuhtesiseselt töötaja vastutust, mis on põhjendatud eelkõige tööandja majanduslikult tugevama positsiooniga. Kuivõrd töötaja peab kohustuste täitmisel käituma heauskselt ja kohusetundlikult ning püüdma kahju tekkimist ära hoida (TLS § 15 lõige 1, § 16 lõige 1), peab tööandja olema huvitatud sellest, et töötajad on koolitatud (TLS § 28 lõige 2 punkt 5) ja järelevalve töötaja kohustuste täitmise üle on piisav (TLS § 1 lõige 1). Tööandjal on võimalik kasutada mitmeid vahendeid, et vähendada töötajapoolset kahju tekitamise riski: võimalus valida töötajaid, pakkuda neile koolitusi, teostada järelevalvet, teha inventuure, kindlustada oma vara jne. Töötajal puudub võimalus motiveerida tööandjat nimetatud meetmeid kasutama. Nimetatud põhjustel on töötaja vastutuse piiramine töösuhtes õigustatud.

Kuni 01.07.2009 reguleeris töötaja varalist vastutust ehk kahju hüvitamise valdkonda Eesti NSV töökoodeks, tasustamist praagi korral ehk hinna alandamist ja kinnipidamist palgast ehk tasaarvestust PalS.

## **§ 72. Töötaja vastutus**

***Kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust, saab tööandja kasutada võlaõigusseaduses ettenähtud õiguskaitsevahendeid üksnes juhul, kui töötaja on rikkumises süüdi. Töötaja hoolsuse määra hindamisel lähtutakse käesoleva seaduse §-s 16 sätestatust.***

**Paragrahvi 72** eesmärgiks on kehtestada piiratud vastutus töölepingulises suhtes töötaja süülise vastutuse kaudu. Süü puudumisel ei saa tööandja töötaja vastu VÕS § 101 lõikest 1 tulenevaid õiguskaitsevahendeid kasutada. Erandina eeltoodust on tööandjal VÕS § 105 alusel võimalus õiguskaitsevahendina keelduda omapoolse kohustuse täitmisest, öelda leping üles või alandada hindu, kui töötaja on kohustust rikkunud. Omapoolse kohustuse täitmisest keeldumist reguleerib erisusena TLS §-s 78 ettenähtud tasaarvestus ning hinna alandamist vastavalt töötasu alandamine TLS §-s 73. Nimetatud õiguskaitsevahendeid on tööandjal õigus kasutada sõltumata sellest, kas töötaja vastutab kohustuse rikkumise eest või mitte.

TLS § 72 kohaselt on töötaja vastutuse eelduseks töölepingust tuleneva kohustuse rikkumine ja töötaja süü olemasolu kohustuse rikkumisel. Töötaja ei vastuta kohustuse rikkumise eest, kui ta rikkus kohustust väärarvatu jõu tõttu. Sellisel juhul on töötaja kohustuse rikkumine vabandatav (VÕS § 103 lõiked 1 ja 2).

Süülise vastutuse eritingimus tuleb VÕS §-st 104, mille alusel vastutab isik seaduses või lepingus ettenähtud juhtudel oma kohustuse rikkumise eest üksnes süü olemasolu korral. TLS § 72 kohaselt vastutab töötaja töölepingust tuleneva kohustuse rikkumise eest vaid juhul, kui ta on kohustust rikkunud süüliselt. Seega välistab käesolev paragrahv garantiivastutuse põhimõtte, mille järgi vastutab võlgnik eelduslikult alati oma kohustuse rikkumise eest, välja arvatud juhul, kui ta tõendab, et rikkumine on vabandatav väärarvatu jõu tõttu.

VÕS § 104 lõike 2 järgi on süü vormid hooletus, raske hooletus ja tahtlus. Sama paragrahvi lõikest 3 tulenevalt võib hooletuseks lugeda olukorda, kus töötaja on jätnud kohustuse täitmisel järgimata vajaliku hoole. Lõigete 4 ja 5 alusel on raskeks hooletuseks vajaliku hoole olulisel määral järgimata jätmine ja tahtluseks õigusvastase tagajärje soovimine. Töötaja süü vorm on olulisemaid asjaolusid hindamaks töötaja vastutuse raskust. Hooletuse olemasolu kindlakstegemiseks tuleb lähtuda sellele töösuhtele omasest hoolsuse määrast. TLS § 16 lõike 1 kohaselt peab töötaja täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega. Vajaliku hoolsuse määra kindlakstegemisel tuleb arvestada tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, töötaja ametialaseid teadmisi, töötaja võimeid ja omadusi (TLS § 16 lõige 2).

Erandi töötaja süülise vastutuse põhimõttest teeb TLS § 75, millega antakse tööandjale võimalus sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkulepe. Kokkuleppe sisuks on töötaja süüst sõltumatu vastutus temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest. Kui sellekohane kokkulepe on sõlmitud, ei ole töötaja süü oluline.

## **§ 73. Töötasu alandamise erisus**

***(1) Tööandja võib töötasu alandada võlaõigusseaduse §-s 112 sätestatud tingimustel üksnes juhul, kui töötaja rikkus tööandja selget ja õigeaegset juhust töö tulemuse kohta ning juhise andmine oli töölepingus ettenähtud tööülesannete täitmise eesmärki, loodetud tulemuse saavutamise tõenäosust ning kohustuse täitmise sõltuvust tööandja ja teiste töötajate kohustusi arvestades mõistlik.***

***(2) Töötasu alandamine on tühine, kui tööandja ei kasuta töötasu alandamise õigust viivitamata pärast mittenouetekohase töö vastuvõtmist.***

***(3) Tööandja peab töötasu alandamisel arvestama täitemenetluse seadustiku §-s 132 sissenõude pööramise kohta sätestatut.***



**Paragrahv 73** sätestab tööandja õiguse alandada ühepoolset töötaja töötasu, kui töötaja on tööülesandeid täitnud kokkulepitust kehvemalt. Tegemist on hinna alandamise erisättega VÕS §-le 112, mis tuleb kohaldamisele ulatuses, mis ei lähe vastuollu käesolevas paragrahvis sätestatuga.

Põhimõttelisi muudatusi kuni 01.07.2009 kehtinud õigusega võrreldes sisse viidud ei ole. Sarnaselt kuni 01.07.2009 kehtinud PaS §-le 19 on töötasu alandamine ja tehtud töö hindamine sõltuvalt tööandja antud kvaliteedinõuetega, mis on sättes nimetatud tööandja antavaks juhiseks töö tulemuse kohta.

Tööandja saab § 73 lõike 1 järgi töötasu alandada, kui: 1) tööandja on töötajale töö tegemiseks ja selle tulemuse saavutamiseks andnud juhise; 2) juhise on: a) õigeaegne, b) selge ehk töötajale sisult arusaadav ja c) mõistlik, arvestades töölepingus ettenähtud tööülesande eesmärki, loodetud tulemuse saavutamise tõenäosust ning kohustuse täitmise sõltuvust tööandja ja teiste töötajate kohustustest. Näiteks tööülesande eesmärki ja loodetud tulemuse saavutamise tõenäosust silmas pidades juhise arvestab, et püstitatud eesmärk on asjakohane, realistlik, muu hulgas töötaja võimeid mitte ülehindav, ning tulemuse saavutamine võimalik. Juhise, mis peab arvestama tööülesande täitmisel sõltuvust teistest töötajatest, ei tohi olla antud, pidades silmas liiga lühikest täitmisperioodi. Sel juhul tuleb juhise andmisel arvestada ka teiste töötajate panust ja töö tegemisele kuluvat aega ning nende töö tulemust. Seadus kohustab tööandjat end selgelt väljendama ja töötajale õigeaegselt juhiseid andma.

Kui TLS § 73 lõikest 1 tulenevalt on täidetud töötasu alandamise tingimused, peab tööandja otsustama töötasu alandamise kasutamise. Tööandja peab töötasu alandamist kasutama viivitamatult pärast mittenõuetekohase töö vastuvõtmist (TLS § 73 lõige 2). Eelkõige tähendab see tööandja õigust alandada töötaja töötasu järgmisel palgapäeval. Töötasu alandamine on tühine, kui tööandja sellega viivitab.

Kui tööandja on otsustanud alandada töötasu, peab ta järgima VÕS §-s 112 sätestatud hinna alandamise tingimusi. Makstavat töötasu võib alandada võrdeliselt kohustuse mittekohase täitmise väärtuse suhte kohase täitmise väärtusesse. Sealjuures ei või töötasu alandada ulatuses, milles töötaja on oma rikkumise heastanud. Täitmise väärtused määratakse kindlaks kohustuse täitmise aja seisuga. Töötasu alandamiseks tuleb teha avaldus teisele poolele ehk tööandja peab töötasu alandamisest töötajat teavitama.

Töötasu alandamisel tuleb sarnaselt töötasu tasaarvestamisega (TLS § 78) arvestada täitemenetluse seadustiku §-s 132 sätestatud põhimõtteid (TLS § 73 lõige 3). Nimetatud paragrahv sätestab sissetuleku osa, millele ei saa sissenõuet pöörata.

Töötasu ei saa alandada, kui töötasu ei ületa kuu töötasu alammäära või selle ajaühikule vastavat osa nädala või päeva töötasust. Kui töötaja peab üleval teist isikut või maksab talle elatist, suureneb töötasu mittealandatav summa ehk töötajale jääv summa iga ülalpeetava kohta ühe kolmandiku võrra töötasu alammäärast kuus.

Töötasu mittealandatavat summat ületavast töötasu osast võib kuni viiele töötasu alammäära suurusele summale vastavast osast alandada kaks kolmandikku, seda ületavast töötasust kogu töötasu, tingimusel, et alandatav summa kokku ei ületa kahte kolmandikku kogu töötasust.

Justiitsiministeriumi koduleheküljel <http://www.just.ee/21937> on kättesaadav võlgniku sissetuleku arestimise skeem, mis on kohaldatav ka töölepingulises suhtes töötasu alandamisel.

Väljamakstava summa suurus ei piira töötasu alandamist, mis tähendab seda, et töötasu alandamist võib kasutada ka töötaja järgmise kuu töötasust.

#### **§ 74. Kahju hüvitamise erisus**

**(1) Kui töötaja on töölepingut tahtlikult rikkunud, vastutab ta rikkumise tagajärjel kogu tööandjale tekitatud kahju eest.**

**(2) Kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse tõttu, vastutab ta tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski, tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist, töötaja töötasu, samuti tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks. Hüvitist vähendatakse tööandja tegevusega seonduva tüüpilise kahju tekkimise riski tagajärjel tekkinud kahju võrra.**

**(3) Kui töötaja ei asu olulise põhjuseta tööle või lahkub töölt ette teatamata, on tööandjal sel põhjusel töölepingu ülesõtmise korral õigus nõuda kahju hüvitamist. Eeldatakse, et kahju suurus vastab töötaja ühe kuu keskmisele töötasule. Kui käesolevas lõikes sätestatud nõue ei lõpe tasaarvestusega, peab tööandja selle esitama 20 tööpäeva jooksul arvates töötaja tööle mitteilmumisest või töölt lahkumisest.**

**(4) Tööandja kahju hüvitamise nõue töötaja vastu tööülesannete täitmisel tekkinud kahju eest aegub 12 kuu jooksul arvates ajast, millal tööandja sai teada või pidi teada saama kahju tekkimisest ja selle hüvitamiseks kohustatud isikust, kuid mitte hiljem kui kolm aastat pärast kahju tekkimist.**

**(5) Käesolevas paragrahvis nimetatud kahju hüvitamist tööandjale võib nõuda ka tööandja võlausaldaja, kui ta ei saa oma nõudeid rahuldada tööandja vara arvel. Tööandja pankroti väljakuulutamise korral võib nõude tööandja nimel esitada üksnes pankrotihaldur.**

**(6) Võlausaldajal või pankrotihalduril on õigus käesoleva paragrahvi lõikes 5 nimetatud nõue esitada ka juhul, kui tööandja on nõudest töötaja vastu loobunud või sõlminud temaga kompromissilepingu või nõuet või selle esitamist kokkuleppel töötajaga muul viisil piiranud või aegumistähtaega lühendanud.**

**(7) Tööandja ei saa kahju hüvitamisel tugineda võlaõigusseaduse §-le 138.**

**Paragrahv 74** näeb ette kahju hüvitamise erisused töötajapoolsel kahju tekitamisel. Tegemist on erisättega VÕS §-le 115 ja 7. peatükile "Kahju hüvitamine", mis tulevad kohaldamisele ulatuses, mille suhtes käesolev paragrahv ei sätesta erisusi.

Kahju hüvitamise eesmärk on asetada kahjustatud isik olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud (VÕS § 127 lõige 1). TLS § 72 ja VÕS § 127 lõike 4 kohaselt on töötaja tekitatud kahju hüvitamise eelduseks: töölepingust tuleneva kohustuse rikkumine, kahju olemasolu, põhjuslik seos lepingurikkumise ja tekkinud kahju vahel ning töötaja süü olemasolu kahju tekitamises. Töötaja ei vastuta kohustuse rikkumise eest, kui ta rikkus kohustust vääramatu jõu tõttu. Sellisel juhul on töötaja kohustuse rikkumine vabandata (VÕS § 103 lõiked 1 ja 2).

Tööandjal on võimalik nõuda otsest varalist kahju. Otsene varaline kahju hõlmab eelkõige kaotsiläänud või hävinud vara väärtuse või vara halvenemisest tekkinud väärtuse vähenemise ning kahju tekitamisega seoses kantud või tulevikus kantavad mõistlikud kulud, sealhulgas mõistlikud kulud kahju ärahoidmiseks või vähendamiseks ja hüvitise saamiseks, muu hulgas kahju kindlakstegemiseks ja kahju hüvitamisega seotud nõuete esitamiseks (VÕS § 128 lõige 3). Lisaks otsesele varalisele kahjule võib tööandja nõuda varalise kahjuna ka saamata jäänud tulu. Saamata jäänud tulu mõiste on avatud VÕS § 128 lõikes 4, mille alusel on tegu kasuga, mida isik oleks vastavalt asjaoludele, eelkõige tema tehtud ettevalmistuste tõttu, tõenäoliselt saanud, kui kahju hüvitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Saamata jäänud tulu võib VÕS järgi seisneda ka kasu saamise võimaluse kaotamises. Esineb töökohti, kus tööandja peamine kahju ei pruugi seisneda mitte otseses varalises kahjus, vaid just saamata jäänud tulus, mille tõttu oleks saamata jäänud tulu sissenõudmise välistamine ebaõiglase ja diskrimineeriva iseloomuga.

Kahju hüvitamise ulatus sõltub kahju tekitanud töötaja süü vormist. Hüvitamisele kuuluva kahjusumma kindlaksmääramisel on peamine tuvastada kogu kahju suurus ning tahtlikult, hooletusest või raskest hooletusest põhjustatud kahju (VÕS § 104 lõiked 2 kuni 5). Hooletuse olemasolu kindlakstegemiseks tuleb lähtuda töösuhtele omasest hoolsuse määrast. TLS § 16 lõike 1 kohaselt peab töötaja täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega. Vajaliku hoolsuse määra kindlakstegemisel tuleb arvestada tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, töötaja ametialaseid teadmisi, töötaja võimeid ja omadusi (TLS § 16 lõige 2).

Tahtliku kahju tekitamise korral vastutab töötaja kogu kahju ulatuses ning seega tuleb töötajal tööandjale hüvitada kogu tekitatud kahju (TLS § 74 lõige 1). Hooletusest, sealhulgas raskest hooletusest, tekitatud kahju puhul tuleb hüvitamisele kuuluva kahju suuruse määramisel lähtuda töötaja tööülesannetest, süü vormist (nn tavalise hooletuse korral vastutab töötaja väiksemas ulatuses kui raske hooletuse puhul), töötajale antud juhistest, töötingimustest, töö iseloomust tulenevast riskist, tööandja juures töötamise ajast, senisest käitumisest, töötaja töötasu suurusest ning tööandja mõistlikult eeldatavast võimalusest kahjude ärahoidmiseks või kindlustamiseks (TLS § 74 lõige 2). Paragrahvi 74 lõike 2 puhul ei ole tegemist kindla loeteluga ja vaidluse lahendamisel võib töövaidluskomisjon või kohus arvesse võtta ka muid asjaolusid. TLS § 74 lõikes 2 ettenähtud asjaolude arvestamine tuleb vähendada hüvitamisele kuuluvat kahju summat. Muu hulgas tuleb hüvitist vähendada tööandja tegevusega seonduva tüüpilise kahju tekkimise riski tagajärjel tekkinud kahju võrra.

Töötaja hooletusest, sealhulgas raskest hooletusest tekitatud kahju sissenõudmisele pole võrreldes kuni 01.07.2009 kehtinud õigusega seatud piirmäär. Varasemalt oli piirmääraks töötaja 1 kuu palk.

Paragrahv 74 reguleerib ka töötaja vastutuse ulatust olulise põhjuseta tööle mitteasumisel või omavolilisel ehk ette teatamata töölt lahkumisel, kui selle tagajärjel ütleb tööandja töötaja töölepingu üles (TLS § 74 lõige 3). Sarnaselt kuni 01.07.2009 kehtinud õigusele on tööandjal võimalik nõuda hüvitist, mille suuruseks on eelduse kohaselt töötaja 1 kuu keskmine töötasu. Sisuliselt on tegemist n-õ seadusliku leppetrahviga, kuna tööandjal puudub kohustus tõendada, et ta on töötaja 1 kuu töötasu ulatuses kahju kandnud. Eeltoodust tulenevalt ei oma siinkohal kahjuhüvitise määramisel tähendust ka töötaja süü vorm. Samas on 1 kuu hüvitis sätestatud eeldusena. See tähendab, et tööandjal on võimalik nõuda töötaja olulise põhjuseta tööle mitteasumise või omavolilise töölt lahkumise tõttu tekkinud suurema kahju korral ka suuremat hüvitist. Suurema kui 1-kuulise hüvitise nõudmiseks peavad esinema kõik tavapärsed kahju hüvitamise eeldused ning muu hulgas tuleb tööandjal suurema kahju tekkimine ka ära tõendada. Eeldusel põhinev regulatsioon annab töötajale võimaluse nõuda hüvitise suuruse vähendamist, kui ta suudab tõendada, et tööandjale ei ole kahju tekkinud või kahju ulatus on olnud väiksem kui tema 1 kuu töötasu. Tööandjal ei ole õigus nõuda kahju hüvitamist, kui töötaja ei saanud tööle asuda olulisel põhjusel. Näiteks oli tööle mitteasumine põhjustatud töötaja äkilisest haigestumisest või muust sarnasest asjaolust.

Tööandja õigus nõuda kahju hüvitamist aegub § 74 lõike 4 alusel 12 kuu jooksul arvates ajast, mil tööandja sai teada või pidi teada saada kahju tekkimisest ja kahju tekitanud isikust. Vaatamata eeltoodule aegub tööandja kahju hüvitamise nõue hiljemalt 3 aasta jooksul pärast kahju tekkimist. Aegumistähtaeg hakkab kulgema hetkest, mil tööandja on teadlik nii kahju tekkimisest kui seda põhjustanud isikust. Tegemist on erisättega TsÜS §-dele 146 ja 147, mille järgi on üldiseks tehingust tulevaks aegumistähtajaks 3 aastat, mis hakkab kulgema nõude sissenõutavaks muutumisest. Pikem aegumistähtaeg võrreldes üldise 4-kuulise töösuhtest tuleneva nõude esitamise tähtajaga (ITLS § 6 lõige 1) peab tagama tööandjale piisava aja kahju suuruse kindlaksmääramiseks. Niisamuti ei sunni pikem tähtaeg tööandjat nõude sissenõudmiseks kiiresti kohtusse või töövaidluskomisjoni pöörduma, vaid ta saab töötajale anda kahju hüvitamiseks pikema aja. Erinevalt TLS § 74 lõikest 4 aegub tööandja 1-kuulise kahju hüvitamise nõudeõigus 20 tööpäeva jooksul arvates töötaja tööle mitteilmumisest või lahkumisest, kui töötaja ei ole olulise põhjuseta tööle asunud või on lahkunud töölt ette teatamata (TLS § 74 lõige 3).

Paragrahvi 74 lõiked 5 ja 6 sisaldavad endas regulatsiooni juhtumiks, mil töötaja on tööülesannete käigus tekitanud kahju kolmandale isikule, kuid tööandja, kes on kohustatud töötaja eest vastava kahju kolmandale isikule hüvitama ning kellele on ainsana antud regressi korras nõuda töötajalt kahju hüvitamist, on maksejõuetu. Regulatsiooni tuleb käsitleda koostoimes TLS §-ga 76, mille järgi võib kolmas isik töötaja poolt tööülesannete käigus talle tekitatud kahju hüvitamist nõuda vaid tööandjalt. Tagamaks kolmandast isikust tööandja võlausaldaja huvisid, ei ole mõeldav välistada tema kahju hüvitamise nõuet üksnes selle tõttu, et tööandja on maksejõuetu, kui töötajalt oleks võimalik mingis ulatuses kahju hüvitamist siiski nõuda. Nii annab seadus kolmandast isikust tööandja võlausaldajale õiguse nõuda töötajalt kahju hüvitamist, kui võlausaldaja ei saa oma nõudeid rahuldada tööandja vara arvel (TLS § 74 lõige 5). Siinjuures on oluline rõhutada, et kolmandast isikust tööandja võlausaldaja ei

saa nõuda kahju hüvitamist otse endale, vaid tööandjale, ja seda põhjusel, et töötaja jaoks kehtivad jätkuvalt § 74 lõigetes 1 kuni 4 ja 7 sätestatud kahju hüvitamise piirangud. Kui tööandja suhtes on välja kuulutatud pankrot, võib tööandja nimel kahju hüvitamise nõude esitada üksnes pankrotihaldur.

Paragrahvi 74 lõike 6 järgi on kahju kannatanud kolmandal isikul ning pankrotihalduril õigus kahju hüvitamise nõuet esitada ka juhul, kui tööandja on oma nõudest töötaja vastu loobunud või selle esitamise võimalust muul viisil piiranud või aegumistähtaega lühendanud. Seda põhjusel, et sisesuhtest tulenevad piirangud ja kokkulepped ei saa eraõiguse üldpõhimõtteid arvestades kohalduda välissuhtest tulenevatele nõuetele. Lõike 6 eesmärgiks on välistada tööandja ja töötaja pahatahtlik käitumine kolmanda isiku suhtes.

Paragrahvi 74 lõige 7 välistab tööandja võimaluse tugineda töösuhtes ühisele vastutusele (VÕS § 138). Kahju hüvitamise ühise vastutuse reeglid näevad ette võimaluse nõuda kahju hüvitamist olukorras, mil kahju eest võivad vastutada erinevad töötajad ja on kindlaks tehtud, et kahju võis neist tekitada igaüks, kuid tööandjal pole võimalik kindlaks teha konkreetset kahju tekitajat. Võlaõiguse vastav paragrahv on välistatud eesmärgiga kaitsta töötajat n-õ tõenäosuskahju eest ning võimaldada tööandjal kahju hüvitamist nõuda vaid juhul, kui konkreetse töötaja süüd on võimalik tõendada. Käesolev lõige ei välista töötaja võimalust tugineda VÕS §-s 138 sätestatule, kui esineb olukord, mil töötajale on kahju tekitanud mitu tööandjat (näiteks on tööandjaks seltsing). Kuivõrd tööandjal ei ole kahju tekkimisel võimalik kasutada ühise vastutuse reegleid, siis alates 01.07.2009 ei oma õiguslikku tähendust Eesti NSV töökoodeksi alusel sõlmitud kollektiivse varalise vastutuse lepingud. Vana õiguse alusel sõlmitud kollektiivse varalise vastutuse lepingud ei ole kooskõlas TLS regulatsiooniga (TLS § 131 lõige 3). Siinkohal näeb seadus alternatiivina ette võimaluse sõlmida varalise vastutuse kokkulepe.

## **§ 75. Varalise vastutuse kokkulepe**

***(1) Varalise vastutuse kokkuleppega võtab töötaja sõltumata süüst vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest.***

***(2) Varalise vastutuse kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui:***

***1) see on sõlmitud kirjalikult;***

***2) see on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud;***

***3) töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaksmääratud töötajate ringil;***

***4) on kokku lepitud vastutuse rahalises ülempiiris;***

***5) tööandja maksab töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist.***

**Paragrahv 75** annab tööandjale võimaluse sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkulepe selliselt, et töötaja vastutab talle tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest sõltumata oma süüst (TLS § 75 lõige 1). Tegemist on erandiga TLS § 72 mõttes, mille järgi vastutab töötaja üksnes süü olemasolul. Kui tööandja ja töötaja vahel on varalise vastutuse kokkulepe olemas, ei ole töötaja süü oluline.

Varalise vastutuse kokkuleppe kohaselt vastutab töötaja, kui ta on rikkunud varalise vastutuse kokkulepet ehk töötaja ei ole taganud vara säilimist, mis seisneb vara hävimises või vara väärtuse vähenemises. Sätte eesmärgiks on anda tööandjale vahend tagamaks, et töötaja kätte tööülesannete täitmiseks usaldatud vara või finantsvahendid säiliks samas mahus, milles need töötajale usaldati. Samuti on käesoleva paragrahvi mõte lihtsustada tööandja tõendamiskoormist. Puudujäägi korral ei ole tööandjal vaja tõendada töötaja süüd. Vastava kokkuleppe rakendusala nähakse eelkõige kassa ja kaupadega tegelevaid töökohti.

Tööandja saab varalise vastutuse kokkuleppele tugineda vaid juhul, kui on täidetud käesolevas paragrahvis nimetatud eeldused (TLS § 75 lõige 2). Varalise vastutuse kokkulepe ei kehti, kui järgmised eeldused on täitmata:

- Kokkulepe on sõlmitud kirjalikult. Kokkuleppe kirjalikus vormis sõlmimine tähendab kokkuleppe mõlemapoolset omakäelist allkirjastamist (TsÜS § 78 lõige 1) või kokkuleppe sõlmimist elektroonilise vormis (TsÜS § 80 lõige 1).
- Kokkulepe on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud. Nõude eesmärgiks on välistada ebamõistlikud ja töötajat ebaproportsionaalselt koormavad

kokkulepped. Näiteks kokkulepe, et töötaja vastutab kõige eest ja alati, samuti kokkulepe, et töötaja vastutab kõikide laohoonete eest, olenemata sellest, et osade olemasolust pole ta teadlik.

- Töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaks määratud töötajate ringil. Töötaja saab vastutada vaid vara eest, mille üle tal üksinda või koos kindlaks määratud töötajate grupiga on teatav kontroll. Ei saa vastutada sellise vara säilimise eest, millele juurdepääs on avalik. Vara säilimise tingimuste loomise eest vastutab tööandja. Kui usaldatud varale võimaldatakse juurdepääs töötajate ringile, tuleb tööandjal kokkuleppe sõlmimisel sellest töötajale teada anda, et töötaja saaks mõistlikult kaaluda teistest töötajatest tulenevat lisariski.
- Kokku on lepitud vastutuse rahalises ülempiiris. Kokkulepe peab nägema ette selge rahalise summa, millest suuremat summat ei ole tööandjal õigus vara mittesäilimise eest töötajalt sisse nõuda. Kui puudujääk jääb alla kokkulepitud ülempiiri, on tööandjal õigus nõuda töötajalt summat, mis vastab tegelikule puudujäägile. Ülempiirist suuremat summat varalise vastutuse kokkuleppe alusel tööandjal õigus nõuda ei ole. Küll võib tööandja nõuda lisaks kahju hüvitamist, arvestades TLS §-s 74 ettenähtud kahju hüvitamise piiranguid.
- Tööandja maksab töötajale vastava kokkuleppe eest mõistlikku hüvitist, mis on vastavuses vastutuse rahalise ülempiiriga. Hüvitise mõistlikkust hinnatakse iga üksikjuhtumi puhul eraldi. Mõistlik hüvitis ei saa sisalduda töötasu alammääras, kuna tegemist ei ole töö tegemise eest makstava tasuga. Hüvitis peab töötasule lisanduma.

#### **§ 76. Töötaja vastutus kolmandatele isikutele tekitatud kahju eest**

**(1) Kui töötaja vastutab kolmandale isikule tööülesannete täitmise käigus tekitatud kahju eest, peab tööandja vabastama töötaja kahju hüvitamise ja vajalike kohtukulude kandmise kohustusest ning need kohustused ise täitma.**

**(2) Tööandja võib lõikes 1 nimetatud kahju hüvitamist töötajalt nõuda käesoleva seaduse § 74 alusel.**

**(3) Kui tööandja on oma majandustegevuse käigus tekitatud kahju hüvitamise kohustuse kolmanda isiku vastu lepinguga välistanud või oma vastutust piiranud või kui tema vastutus on välistatud või piiratud seaduse alusel, kehtib välistamine või piirang samas ulatuses ka nende tööandja töötajate kohta, kes on kolmandat isikut tööandja majandustegevuse käigus kahjustanud.**

**(4) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1–3 sätestatu ei välista ega piira töötaja vastutust kolmandale isikule tahtlikult tekitatud kahju eest.**

**Paragrahv 76** reguleerib töötaja vastutust tööülesannete käigus kolmandale isikule tekitatud kahju eest. Tegemist on erisättega VÕS §-le 1054, mis ütleb, et kui isik kasutab teist isikut pidevalt oma majandus- või kutsetegevuses, vastutab ta selle isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest nagu enda tekitatud kahju eest, kui kahju tekitamine oli seotud selle majandus- või kutsetegevusega. Vastava paragrahvi puhul on tegemist deliktiõigusliku vastutusega (süüline vastutus), mille raames vastutavad töötaja ja tööandja kolmanda isiku ees solidaarselt. TLS § 76 kitsendab nimetatud regulatsiooni selle võrra, et töösuhte käigus töötaja deliktiliselt tekitatud kahju hüvitamist võib kolmas isik nõuda üksnes tööandjalt (TLS § 76 lõige 1), kellel omakorda tekib regressiõigus (VÕS § 69 lõige 2) töötaja vastu, arvestades TLS §-s 74 nimetatud piiranguid (TLS § 76 lõige 2). Vastav regulatsioon kohaldub üksnes juhul, kui töötaja pole kolmandale isikule tekitanud kahju tahtlikult (näiteks vargus) (TLS § 76 lõige 4).

Kolmanda isiku õigust kahju hüvitamiseks töötaja arvelt on piiratud töötaja kaitse eesmärgil. Seda õigustab nii tööandja kohustus töötaja järelevalveks kui ka asjaolu, et töötaja tekitab kahju tööülesannete täitmise käigus. Nimetatud põhjusel on võimalik töötajalt kahju hüvitamist nõuda vaid tööandjal, arvestades § 74 lõikes 2 sätestatud piiranguid.

Töötajat kaitseb täiendavalt asjaolu, et kui tööandja on majandustegevuse käigus kolmandale isikule tekitatud kahju hüvitamise kohustuse lepinguga välistanud või oma vastutust piiranud või kui tema vastutus on välistatud või piiratud seaduse alusel, kehtib välistamine või piirang ka töötaja suhtes (TLS

§ 76 lõige 3). Välistamine või piirang kohaldub töötaja suhtes põhjusel, et tööandja ei ole töötaja eest kolmandale isikule kahju hüvitanud ning tal puudub sisuline regressinõue töötaja suhtes.

Reeglina võib töötajalt kahju hüvitamist nõuda üksnes tööandja. Erandina annavad TLS § 74 lõiked 5 ja 6 kolmandast isikust tööandja võlausaldajale, kellele kahju tekitati, ja pankrotihaldurile võimaluse nõuda töötajalt kahju hüvitamist tööandjale, kui tööandja on maksejõuetu. (Vt selgitusi TLS § 74 lõigete 5 ja 6 juurde.)

### **§ 77. Leppetrahv tööle asumisest keeldumisel või omavolilisel töölt lahkumisel**

**(1) Tööandja ja töötaja võivad kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kokku leppida leppetrahvi töölepingu töötajapoolsel süülisel rikkumisel tööle asumisest keeldumise või töölt lahkumise korral, kui seda tehakse töösuhte lõpetamise eesmärgil.**

**(2) Paragrahvis sätestatu ei välista kohustuse rikkumise tõttu tekkinud täiendava kahju hüvitamise nõudmist käesoleva seaduse § 74 lõike 3 alusel osas, mida leppetrahv ei kata.**

**Paragrahv 77** annab töösuhte pooltele õiguse leppida kokku leppetrahvis töötaja tööle asumisest keeldumise või töölt lahkumise korral.

Leppetrahvi lubamine töösuhtes töötajat ei kahjusta, kui seadus piirab olukordi, mille puhul leppetrahvi kokkuleppimine lubatud on. Leppetrahvis kokkuleppimine lihtsustab kahju hüvitamist. Sellisel juhul ei pea tööandja töötajapoolse kohustuse rikkumise korral tõendama tekkinud kahju ja selle suurust ning võib leppetrahvi nõuda tegelikust kahjust sõltumata.

TLS reguleerib leppetrahvi sõlmimist, mistõttu tuleb selles kokkuleppimisel arvestada TLS-s sätestatuga. Leppetrahvi üldpõhimõtted tulevad VÕS §-dest 158 kuni 163, mille suhtes TLS § 77, § 22 lõige 2 ja § 26 lõige 1 on erinormideks. Erinevalt kuni 01.07.2009 kehtinud õigusest on leppetrahvis lubatud kokku leppida vaid tööleasumisest keeldumise või omavolilise töölt lahkumise korral (TLS § 77), samuti saladuse hoidmise kohustuse (TLS § 22 lõige 2) või konkurentsipiirangu kokkuleppe (TLS § 26 lõige 1) rikkumise puhuks. Muude rikkumiste puhuks pole leppetrahvis kokkuleppimine lubatud.

Leppetrahvi kohaldamisel tuleb tööandjal leppetrahvi nõuda mõistliku aja jooksul pärast kohustuse rikkumise avastamist (VÕS § 159 lõige 2). Selle vastu eksimisel kaotab tööandja õiguse nõuda leppetrahvi tasumist. VÕS § 162 alusel võib töötaja nõuda kohtu kaudu leppetrahvi vähendamist, kui see on kohustuse rikkumist ja teise lepingupoolse huve arvestades ebamõistlikult suur. Leppetrahvi vähendamist ei ole õigus nõuda, kui töötaja on leppetrahvi juba tasunud.

TLS § 77 ei tohi segamini ajada TLS § 74 lõikega 3. Mõlema paragrahvi kohaselt on tegemist olukorraga, kus töötaja ei asu tööle või lahku töölt ette teatamata ehk omavoliliselt. Sätestatu ei käsitle juhtumeid, kus töötaja puudub pidevalt töölt või hilineb tööle. Nii TLS § 74 lõike 3 kui § 77 puhul on mõeldud olukorda, kus töötaja lahku töölt jäädavalt või keeldub töö tegemisest. Erinevalt § 74 lõikest 3 on § 77 puhul tegemist kokkuleppelise leppetrahviga. TLS § 77 annab tööandjale võimaluse leppida tööle asumisest keeldumise või töölt ette teatamata lahkumise puhuks erinevalt TLS § 74 lõikest 3 tulenevale n-õ seaduslikule 1-kuulisele leppetrahvile kokku suuremas leppetrahvis. Leppetrahvis kokkuleppimine võib olla vajalik eelkõige tööandjale, kes peab enne tööleasumist töötajat koolitama või kelle jaoks on töö iseloomust tulenevalt eriti oluline, et töötaja ei lahkuks ette teatamata töölt (näiteks tekib risk teiste töötajate turvalisusele või kannab tööandja töötaja lahkumisega seoses suuri kulutusi). Seega tuleb käesolevas paragrahvis sätestatud regulatsioon kasutusele eelkõige olukorras, kus töölepingu rikkumine tööle mitteasumisel või ette teatamata lahkumisel on tööandjale eriliselt koormav. Lisaks kokkulepitud leppetrahvile on tööandjal õigus nõuda töötajalt kahju hüvitamist TLS § 74 lõike 3 alusel osas, mida leppetrahv ei katnud (TLS § 77 lõige 2).

### **§ 78. Tasaarvestamise erisus**

**(1) Kohtuvaliselt võib tööandja oma nõudeid töötaja töötasu nõudega tasaarvestada töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.**

**(2) Enne tasaarvestuse õiguse tekkimist antud nõusolek on tühine, välja arvatud, kui tegemist on nõusolekuga töötaja poolt tööandja arvel tehtavate kulude kokkulepitud limiiti ületava summa tasaarvestamiseks.**

**(3) Tööandja võib käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud nõusolekuta töötaja töötasust kinni pidada töötajale makstud ettemakse, mille töötaja peab tööandjale tagastama, ja töölepingu lõppemisel tasu väljatöötamata põhipuhkuse eest.**

**(4) Tööandja peab tasaarvestamisel arvestama täitemenetluse seadustiku §-s 132 sissenõude pööramise kohta sätestatud.**

**Paragrahv 78** reguleerib tasaarvestamise erisusi VÕS üldosas sätestatuga võrreldes. Tegemist on erisättega VÕS §-le 197, mis tuleb kohaldamisele ulatuses, mille suhtes TLS § 78 ei näe ette erisusi.

Regulatsioon sarnaneb kuni 01.07.2009 kehtinud PaIS §-des 36 ja 37 nimetatud palgast kinnipidamisega. Tööandjal on töötaja nõusolekuta lubatud töötasust kinni pidada tasu väljatöötamata puhkusepäevade eest töölepingu lõppemisel ning töötajale tehtud ettemakse, mille puhul on töötajal tagasimaksmise kohustus (TLS § 78 lõige 3). Lisaks on tööandjal töötaja nõusolekuta lubatud töötasust kinnipidamisi teostada ka muudes seadustes, näiteks tulumaksuseaduses ettenähtud juhtudel.

Kui kinnipidamise teostamine töötaja nõusolekuta ei ole seadusest tulenevalt lubatud, on tööandjal vajalik saada töötasust kinnipidamiseks töötaja nõusolek kas kirjalikus (paberandjal või elektrooniline) või kirjalikku taasesitamist võimaldavas (näiteks e-kiri) vormis (TLS § 78 lõige 1). Näiteks kahju hüvitamise nõudmisel või töötajale ilma õigusliku aluseta, sealhulgas arvestusliku eksimuse tõttu, ülekantud summade tagasinõudmisel peab tööandja küsima töötajalt nõusoleku. Nõusoleku mittesaamisel on tööandjal õigus nõudeõiguse realiseerimiseks pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse.

Töötaja nõusolek tasaarvestamiseks tuleb reeglina saada igaks juhtumiks eraldi ehk kehtiv on nõusolek, mis on antud pärast tasaarvestamise õiguse tekkimist (TLS § 78 lõige 2). Regulatsioon välistab võimaluse leppida tasaarvestamises kokku juba töölepingu sõlmimisel. Töölepingu sõlmimisel kokkulepitud tasaarvestamise õigus võtab töötajalt mõistliku võimaluse näha ette, millistel juhtumitel tööandja võib edaspidiselt teha töötaja töötasust kinnipidamisi, olles seeläbi kokkusobimatu töötaja töötasu puutumatuslega. Kui üldjuhul on töötaja antud eelnev nõusolek tasaarvestamiseks tühine, siis erandina on nõusolek kehtiv, kui tegemist on nõusolekuga töötaja poolt tööandja arvel tehtavate kulude kokku lepitud limiiti ületava summa tasaarvestamiseks (TLS § 78 lõige 2).

Tasaarvestamiseks on VÕS § 197 järgi vajalik samaliigiliste sissenõutavaks muutunud vastastikuste kohustuste olemasolu, milleks on töösuhtes ainult rahalised kohustused. Tasaarvestamiseks tuleb tööandjal esitada tasaarvestamise avaldus (VÕS § 198). Tasaarvestamise avaldusele pole VÕS-s ega TLS-s ette nähtud vorminõuet, millest tulenevalt võib selle teha ka suuliselt – oluline on vaid avalduse teinud poole tahte selgumine. Siiski peab tööandja vaidluse korral tõendama, et ta on tasaarvestuse avalduse teinud, mille tõttu on soovitatav see kirjalikult vormistada. Erisuseks VÕS-s nimetatud regulatsioonile on asjaolu, et tasaarvestamiseks ei piisa tööandja avaldusest, vaid vajalik on saada töötaja nõusolek.

Paragrahvi 78 lõike 4 alusel peab tasaarvestamisel lähtuma täitemenetluse seadustiku §-s 132 sätestatud piirangust. Nimetatud paragrahv sätestab sissetuleku osa, millele ei saa sissenõuet pöörata. (Vt selgitusi vastavalt TLS § 73 lõike 3 juurde.)

## **5. peatükk TÖÖLEPINGU LÕPPEMINE JA ÜLEMINEK**

## 1. jagu Töölepingu lõppemise alused ja tagajärjed

### Töölepingu lõppemise alused

Seaduse 5. peatüki 1. jagu sätestab töölepingu lõppemise alused. Töölepingu lõppemise alused on kindlaksmääratud seaduses, mis tagab töösuhte stabiilsuse. Nii saab töösuhe lõppeda üksnes mõlemale poolele ette teadaoleval alusel, mitte ühe lepingupoole suvaotsuse kohaselt.

Tööleping lõpeb:

- töösuhte lõpetamise kokkuleppega (TLS § 79);
- tähtaja möödumisel (TLS § 80);
- töötaja surmaga (TLS § 81);
- füüsilisest isikust tööandja surmaga, kui tööleping sõlmiti oluliselt tööandja isikut arvestades (TLS § 111 lõige 3);
- ülesütlemisega (TLS § 83).

Erinevalt muudest võlaõiguslikest lepingutest teeb TLS erisuse VÕS § 186 punktist 5 ning keelab töölepingust taganemise töösuhte lõppemise alusena (TLS § 82).

Töölepingu lõppemise alused võib jagada kaheks:

- alused, mis toovad automaatselt kaasa töölepingu lõppemise ning
- alused, mille puhul on töölepingu lõppemiseks vajalik lepingupoole aktiivne tegevus.

Automaatse töölepingu lõppemise toob kaasa tähtaja möödumine (TLS § 80), töötaja surm (TLS § 81) ning tööandja surm, kui selline leping sõlmiti tööandja isikust lähtuvalt (TLS § 111 lõige 3). Aktiivset tegevust eeldab töölepingu lõppemine poolte kokkuleppel (TLS § 79) ja töölepingu ülesütlemine (TLS § 83).

### **§ 79. Töölepingu lõpetamine kokkuleppel**

***Pooled võivad nii tähtajalise kui tähtajatatu töölepingu igal ajal kokkuleppel lõpetada.***

**Paragrahvi 79** kohaselt võivad nii tööandja kui ka töötaja töölepingu igal ajal sõltumata põhjusest kokkuleppel lõpetada. Lepinguvabaduse põhimõttele tuginedes ei tee TLS täiendavaid takistusi ega näe ette tingimusi töölepingu lõpetamiseks, kui pooled on selles kokkuleppele jõudnud. Nii ei ole ka oluline, kelle algatusel ja millisel põhjusel tööleping kokkuleppel lõpetatakse. Samuti ei eelda säte vastastikuste tahteavalduste kirjalikku vormistamist. Hoidmaks ära hilisemaid vaidlusi töölepingu lõpetamise kokkuleppe olemasolu kohta, on soovitatav vormistada kokkuleppe kirjalikult.

### **§ 80. Töölepingu lõppemine tähtaja möödumisel**

***(1) Tähtajaline tööleping lõpeb tähtaja möödumisel.***

***(2) Kui tähtajalise töölepingu sõlmimine oli vastuolus seadusega või kollektiivlepinguga, loetakse leping algusest peale sõlmituks tähtajatult.***

***(3) Kui töötaja jätkab töö tegemist pärast lepingu tähtaja möödumist, loetakse leping tähtajatuks, välja arvatud, kui tööandja avaldas teistsugust tahet viie tööpäeva jooksul arvates ajast, millal ta sai teada või pidi teada saama, et töötaja jätkab töölepingu täitmist.***

**Paragrahv 80** sätestab töölepingu lõppemise tähtaja möödumisel. Töölepingu lõppemise eelduseks tähtaja möödumisel on seadusega kooskõlas oleva tähtajalise töölepingu olemasolu, mida võib sõlmida üksnes TLS §-s 9 sätestatud tingimustel. Kui tähtajalise töölepingu sõlmimine on vastuolus seaduse või kollektiivlepinguga, loetakse leping algusest peale sõlmituks tähtajatult (TLS § 80 lõige 2). Seetõttu ei saa seadusega vastuolus olev tähtajaline tööleping lõppeda ka tähtaja möödumisel. Oma



õiguste rikkumisest saab töötaja teada mitte õigusvastase tähtajalise töölepingu sõlmimisest, vaid selle lõppemisest.

Tähtajaline tööleping lõpeb reeglina lepingu tähtaja möödumisel (TLS § 80 lõige 1) ning see ei eelda lepingu lõppemisele suunatud tahteavaldust. Seadus ei kohusta pooli töölepingu lõppemisest lepingu tähtaja möödumisel teineteisele ette teatama. Töölepingu sõlmimisel on osapooled teadlikud suhte ajutisusest ning selle lõppemisest kokkulepitud tähtaja või sündmuse saabumisel. Seetõttu ei ole põhjendatud ka tähtajalise töölepingu lõppemisel etteteatamiskohustuse kohaldamine ning selle järgimata jätmisel hüvitise maksmise kohustuse rakendamine. Samas ei keela seadus pooli vajadusel kokku leppimast etteteatamistähtaegade kohaldamises ka töölepingu lõppemisel tähtaja möödumisel.

Kuna TLS § 80 näol on tegemist ette kokkulepitud töölepingu lõppemisega lepingu tähtaja möödumisel, ei tule siin kohaldamisele töölepingu lõppemise isikulised ega ajalised piirangud, mis on kohaldatavad tööandja algatusel töölepingu ülesütlemisel. Nii näiteks ei takista töötaja töötaja rasedus, lapsehoolduspuhkusel viibimine või töötaja esindajaks olemine tema töölepingu lõppemist lepingu tähtaja möödumisel ehk TLS § 80 lõike 1 alusel. Küll kuuluvad ülesütlemisele kohaldatavad reeglid järgimisele, kui tegemist on tähtajalise töölepingu ennetähtaegse ülesütlemisega. Sellisel juhul tuleb tähtajalise töölepingu lõppemisest teisele poolele ka ette teada anda.

Kuna tähtajaline tööleping lõpeb lepingu tähtaja möödumisel, piirab seadus poolte õigust öelda tähtajaline tööleping ennetähtaegselt üles. Tähtajalist töölepingut ei ole võimalik üldjuhul korraliselt üles öelda (TLS § 85 lõiked 2 ja 3, § 100 lõige 3). Tähtajalist töösuhet saab üles öelda üksnes erakorraliselt ehk mõjuval põhjusel, mille esinemisel ei saa ülesütlevalt poolelt mõistlikult eeldada töösuhete jätkamist kokkulepitud tähtajani, mistõttu ei ole siinkohal alati kohustuslik järgida etteteatamistähtaega.

Tagamaks pooltele võimalust jätkata töösuhet ka pärast tähtaja möödumist, on TLS § 80 lõike 3 alusel võimalik tähtajalise töölepingu muutumine tähtajatuks, kui töötaja jätkab töö tegemist ning tööandja ei avalda teistsugust taht 5 tööpäeva jooksul arvates ajast, mil ta sai teada või pidi teada saama, et töötaja jätkab töölepingu täitmist.

### ***§ 81. Töölepingu lõppemine töötaja surmaga***

#### ***Tööleping lõpeb töötaja surmaga.***

**Paragrahv 81** näeb ette töölepingu lõppemise töötaja surmaga, mis toob kaasa automaatse töölepingu lõppemise. Töötaja kui füüsilise isiku surma korral ei saa rääkida töölepinguliste kohustuste üleminekust, kuivõrd töötaja täidab töölepingulisi kohustusi ennekõike isiklikult.

### ***§ 82. Töölepingust taganemise keeld***

#### ***Töölepingust taganemine on keelatud***

**Paragrahv 82** teeb erinevalt muudest võlaõiguslikest lepingutest erisuse VÕS § 186 punktist 5 ning keelab töölepingust kui kestvuslepingust taganemise töösuhete lõppemise alusena (Vt selgitusi § 83 juurde).

### ***§ 83. Töölepingu lõppemine ülesütlemisega***

**Tööandjal ja töötajal on õigus tööleping üles öelda üksnes käesolevas seaduses sätestatud alustel.**

**Paragrahv 83** sätestab põhimõtte, mille alusel tööleping lõpeb lepingu ülesütlemisega, mitte lepingust taganemisega (TLS § 82).

Ülesütlemise ja taganemise eristamine töösuhte lõppemise alusena on oluline, kuna taganemine ja ülesütlemine toovad kaasa erinevad õiguslikud tagajärjed. Taganemine eeldab VÕS § 189 lõike 1 alusel lepingu järgi saadu tagastamist (restitutsioon). VÕS § 195 lõike 2 alusel lepingu järgi saadu tagastamist ülesütlemisel ei toimu. VÕS § 195 lõike 3 kohaselt on töölepingu puhul tegemist kestvuslepinguga ehk lepinguga, mis on suunatud püsivate või korduvate kohustuste täitmisele. Sellise lepingu puhul ei ole tagasitäitmist võimalik rakendada. Ebamõistlik on tööandjal nõuda töötajalt töötasu tagasimaksmist ja töötajal tehtud töö tagastamist tööandjalt. Seega pole ülesütlemise tagajärjeks mitte tagasitäitmine, vaid lepingupoolte vabastamine lepingulistest kohustustest. Sealjuures ei vabasta ülesütlemine teisele poolele tekitatud kahju hüvitamisest või näiteks ettemaksude tagastamisest.

TLS § 83 kohaselt saab töölepingut üles öelda TLS-s sätestatud alustel. Seega tulenevad töölepingu ülesütlemise põhjused käesolevast seadusest. Sellise regulatsiooni eesmärgiks on tagada töösuhte ülesütlemise läbipaistvus ja õiguskindlus. Töölepingu osapooltel peab olema võimalik ette näha, millisel õiguslikul alusel ja tingimustel saab töösuhet üles öelda. Ülesütlemise põhjuste üksikasjalik reeglistik võrreldes muude võlaõiguslike lepingute ülesütlemise regulatsiooniga on eelkõige suunatud töötaja ülesütlemiskaitse tagamisele. Töölepingu ülesütlemise reguleerimisel arvestatakse tavapäraselt suuremal määral eelkõige töötaja huviga töösuhte lõppemisel, mis seisneb vajaduses säilitada töösuhe ning tagada seeläbi endale kindel ja stabiilne sissetulek. Töötaja sissetulek pärineb enamasti ühelt tööandjalt ning selle kaitsmiseks on vajalik tagada ülesütlemise võimaluste piiratud loetelu.

Samas TLS § 83 ei välista, et ülesütlemise alused võivad tulla ka mõnest muust seadusest. TLS on üldseadus ning kehtestab üldised reeglid töölepingu ülesütlemiseks. Kui seadus näeb ette täiendavaid ülesütlemise aluseid või teistsuguse ülesütlemise reeglistiku, tuleb lähtuda eriseaduse normistikust.

#### **§ 84. Nõuete sissenõutavus töölepingu lõppemisel**

- (1) Töölepingu lõppemisega muutuvad kõik töösuhetest tulenevad nõuded sissenõutavaks.***
- (2) Täielikult või osaliselt pärast töölepingu lõppemist täidetavatelt tehingutelt makstava tasu sissenõutavaks muutumise võib kirjaliku kokkuleppega edasi lükata, kuid mitte kauemaks kui kuueks kuuks.***
- (3) Ositi täidetavate tehingute puhul võib sissenõutavaks muutumise edasi lükata mitte kauemaks kui üheks aastaks.***
- (4) Kindlustuslepingute ja tehingute puhul, mille täitmine nõuab enam kui pool aastat, võib sissenõutavaks muutumise edasi lükata mitte kauemaks kui kaheks aastaks.***

**Paragrahv 84** sätestab töölepingust tulenevate nõuete sissenõutavaks muutumise hetke, milleks on töölepingu lõppemine. Sissenõutavateks nõueteks on eelkõige töötasu maksmise, kasutamata puhkuse hüvitamise ja töövahendite tagastamise nõue. Sissenõutavaks muutumise ajahetke eiramise tagajärjeks rahaliste nõuete puhul on viivise kulgema hakkamine.

Erandina on TLS § 84 lõike 2 alusel võimalik pooltel kokku leppida tehingutelt makstava tasu sissenõutavaks muutumise ajahetkes, kuid seda ainult tehingute puhul, mida täidetakse kas osaliselt või täielikult pärast töölepingu lõppemist. Tasu sissenõutavust on võimalik edasi lükata kuni 6 kuuks. Ositi täidetavate tehingute puhul on nõude sissenõutavaks muutumise aega võimalik pikendada kuni 1 aastaks ning kindlustuslepingute ja muude lepingute puhul, mille täitmine nõuab enam kui pool aastat, mitte enam kui 2 aastaks. Nõuete sissenõutavuse aja muutmises peavad pooled kirjalikult kokku leppima. Kirjalikule vorminõudele kohalduvad TsÜS §-s 78 ettenähtud kirjaliku tehingu vormi reeglid. Läbiva põhimõtte kohaselt tuleb pärast töösuhte lõppemist kohaldatavate kokkulepete puhul järgida kirjalikku vorminõuet, samas kui töösuhte ajal piirdub TLS ennekõike kirjalikku taasesitamist võimaldava vormi nõudega (TsÜS § 79). Kirjaliku vormi järgimata jätmisel pärast töösuhte lõppemist kohaldatavate tehingute puhul on kokkulepe tühine (TsÜS § 83 lõige 1).

## **2. jagu Ülesütlemine**

## 1. jaotis Ülesütlemise viisid

### **§ 85. Töölepingu korraline ülesütlemine**

- (1) Töötaja võib tähtajatu töölepingu igal ajal korraliselt üles öelda.**
- (2) Töötaja ei või tähtajalist töölepingut korraliselt üles öelda, välja arvatud töötaja asendamise ajaks sõlmitud töölepingut.**
- (3) Eeldatakse, et ülesütlemine on korraline, kui töötaja ei tõenda, et ülesütlemine on erakorraline.**
- (4) Kui töötajal ei ole tähtajatu töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks alust, loetakse ülesütlemine korraliseks seaduses sätestatud etteteatamistähtajaga.**
- (5) Tööandja ei või töölepingut korraliselt üles öelda.**

Tuginedes ülesütlemiskaitse ideoloogiale ja Eestile siduvatele rahvusvahelistele standarditele on TLS-s kitsendatud korralise ülesütlemise võlaõiguslikku regulatsiooni. Nii ei ole tööõiguses tööandjal õigus töölepingut korraliselt üles öelda. Tööandja võib töölepingu üles öelda üksnes erakorraliselt mõjuva põhjuse olemasolul. Niisamuti välistas tööandjapoolse korralise ülesütlemise seni kehtinud õigus. Kuni 01.07.2009 kehtinud TLS1992 §-s 86 nimetatud alused kvalifitseerusid mõjuvate põhjustena, mille esinemisel oli tööandjal õigus töösuhte üles öelda.

Seetõttu saab TLS § 85 kohaselt tähtajatu töölepingu korraliselt üles öelda üksnes töötaja. Kuivõrd korraline ülesütlemine ei eelda mõjuva põhjuse olemasolu, võib töötaja töösuhte lõpetada mis tahes põhjusel. Teisiti öeldes ei ole korralisel ülesütlemisel oluline mõjuva põhjuse tuvastamine. Töötaja võib töölepingu üles öelda mis tahes ajal, teatades tööandjale ette töösuhte lõppemisest.

### **§ 86. Töölepingu ülesütlemine katseajal**

- (1) Tööandja ja töötaja võib tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda neljakuulise katseaja jooksul töötaja tööle asumise päevast arvates.**
- (2) Töölepinguga võib kokku leppida katseaja kohaldamata jätmises või lühendamises.**
- (3) Tööandja ja töötaja võib kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtajalise töölepingu üles öelda katseaja jooksul, mis ei või olla pikem kui pool lepingu kestusest.**
- (4) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga.**

**Paragrahv 86** sätestab ülesütlemise katseajal. Katseaja mõiste on avatud TLS § 6 lõikes 1. Katseaja eesmärgiks on hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel. Reeglipäraseks katseajaks on esimesed 4 kuud alates töötaja faktilisest tööle asumise päevast (TLS § 86 lõige 1). Töölepinguga võivad pooled kirjalikult kokku leppida, et katseaega ei kohaldata või seda lühendatakse, st seaduses ettenähtud teistsuguses katseaja kestuses (TLS § 86 lõige 2 ja § 6 lõige 9).

Erinevalt seni kehtinud õigusest näeb TLS uudsena ette seadusliku katseaja, mis tähendab, et katseaeg tuleneb seadusest ja selle kohaldamises ei pea pooled enam eraldi kokku leppima. Seadus lähtub tööelus levinud praktikast, mille kohaselt sõlmivad pooled töölepinguid, mille üheks tüüptingimuseks on tavapäraselt olnud kokkulepe katseajas. Seadusliku katseaja siseseviimist toetab töösuhtele omane alluvussuhe tööandja ja töötaja vahel, mis muudab töösuhte tugevalt isikutevaheliseks lepinguks, kus olulist osa suhete kujundamisel ja arengus mängib inimelement. Katseaja eesmärgiks on teha kindlaks, kas töötaja sobib kokkulepitud tingimustel tööd tegema või mitte. Enne tugeva, õiguslikult siduva suhte tekkimist on osapooltel oluline jõuda katse teel selgusele, kas selline suhe vastab nende tahtele või mitte. Seaduslik katseaeg lihtsustab töösuhte sõlmimist, kuna katseajas ei pea eraldi kokku leppima ja selleks ajaks ei seo pooled end kohustuslike ülesütlemise reeglitega. Küll peavad pooled kokku leppima katseaja välistamises või katseaja lühemas kestuses, kui nad ei soovi rakendada 4-kuulist katseaega või soovivad kohaldada lühemat kui 4-kuulist katseaega. Pikemas kui 4-kuulises katseajas kokku leppida ei saa.

Kuna katseaeg kohaldub ka tähtajaliste lepingute puhul, siis ei või kuni 8 kuuks sõlmitud lepingute puhul katseaeg ületada poolt lepingu kestusest. Nii näiteks ei saa kuni 8 kuuks sõlmitud tähtajalise töölepingu katseaeg olla pikem kui 4 kuud ja 4-kuulise lepingu puhul pikem kui 2 kuud (TLS § 86 lõige 3). Tähtajaliste lepingute puhul ei saa katseaeg hõlmata kogu lepingu kestust, vaid see peab piirduma poolega lepingu kogu kestusest. Katseaja eesmärgiga ei ole kooskõlas olukord, kus katseaega kohaldatakse kogu lepingu tähtaja jooksul. Lühiajaliste lepingute puhul peavad pooled töösuhte sobivuses seisukoha võtma lühema aja jooksul.

Seadus ei reguleeri olukorda, kas katseaeg pikeneb aja võrra, millal töötajal on õigus keelduda töö tegemisest, näiteks haiguse korral. Katseaja eesmärgiga on kooskõlas, kui katseaeg pikeneb ajavahemiku võrra, mille jooksul ei ole võimalik katseaja eesmärki täita ehk hinnata töötaja sobivust tehtavale tööle. Olukorras, kus tööandjal puudub võimalus katseajal tulemusi hinnata, on õigustatud katseaja pikenedamine.

Katseajal on töösuhte ülesütlemine lihtsustatud. Töölepingu ülesütlemisel katseajal ei pea pooled järgima üldisi ülesütlemise reegleid. Tööandja ja töötaja võib katseaja jooksul öelda üles nii tähtajalise kui ka tähtajatu töölepingu (TLS § 86 lõige 1). Samuti ei ole ülesütlemiseks katseajal töötajal oluline mõjuva põhjuse olemasolu. Tööandja peab töölepingu ülesütlemisel katseajal aga järgima, et see ei oleks vastuolus katseaja eesmärgiga (TLS § 86 lõige 4). Ülesütlemine katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu on töötaja isikust tulenev ülesütlemise põhjus ning see ei ole seotud töötaja töölepinguliste kohustuste rikkumisega. Samuti nagu iga teiseigi ülesütlemise puhul, on siin oluline võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine. Eeltoodu aga ei tähenda, et vajadusel ei oleks tööandjal õigus ja kohustus öelda tööleping üles üldistel alustel, selleks seaduses ettenähtud piiranguid järgides. Näiteks ei tohi tööandja töölepingut üles öelda katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu, kui tegelikult ülesütlemise põhjuseks on koondamine.

Katseajal ülesütlemisel peab kumbki pool TLS § 96 alusel töölepingu lõppemisest ette teatama vähemalt 15 kalendripäeva. Ülesütlemisavalduse võib anda katseaja jooksul, s.t ülesütlemisavaldus on kehtiv, kui see on antud katseaja viimasel päeval. Sellisel juhul ei lõppe töösuhte katseaja viimasel päeval, vaid etteteatamistähtaja möödumisel (vt ka § 96 selgitusi). Etteteatamistähtaja mittejärgimisel on töötajal või tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel (TLS § 100 lõige 5). Vähem ette teatatud päevade eest on õigus saada hüvitist töötaja keskmise töötasu alusel vastavalt TLS § 29 lõike 8 alusel Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud keskmise töötasu maksmise tingimustele ja korrale.

### **§ 87. Töölepingu erakorraline ülesütlemine**

***Töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes käesolevas seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides käesolevas seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu.***

**Paragrahv 87** näeb ette tööõiguses kohaldatava üldise põhimõtte erakorralisel ülesütlemisel, mille kohaselt erakorraliselt võib töölepingu üles öelda üksnes seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel ja seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu järgides.

Lähtudes eelöeldust ei näe TLS ette töölepingu ülesütlemise juhtumeid kinnise loeteluna. Kasutades suurema üldistusega regulatsiooni, piirdub TLS tööandja algatusel töösuhte ülesütlemisel majanduslike asjaolude või töötajaga, sh tema isiku või käitumisega, seotud mõjuva põhjuse tingimusega. Milline konkreetne majanduslike asjaolude või töötajaga seotud juhtum tingib töölepingu ülesütlemise, on lahtine ja vajab igal konkreetsel juhul eraldi hindamist. Kõrgema üldistusega reguleeritud normid on paindlikumad ja vastavalt olude muutumisele on neid kergem rakendada. Samuti võimaldab paindlikum regulatsioon väärtustele tuginevate otsustuste langetamist. See omakorda suurendab töölepingute osapoolte vastutust ja töövaidluste lahendajate (kohus, töövaidluskomisjon) rolli, sest paljud töösuhte lõppemist puudutavad põhimõttelised küsimused lahendatakse praktikaga.

**Paragrahvide 88, 89, 90 ja 91** alusel võivad töötaja ja tööandja öelda mõjuva põhjuse esinemisel erakorraliselt üles nii tähtajatu lepingu kui tähtajalise lepingu enne tähtaja möödumist. Mõjuv põhjus ei pruugi olla ainult lepingu rikkumine, vaid tegu võib olla iga põhjusega, mis on töölepingu ülesütlemiseks piisavalt mõjuv.

Kui töötaja algatusel töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks sobib põhjus, mis on piisavalt mõjuv ja on seotud kas tööandja olulise lepingu rikkumisega või töötaja enda isikuga, siis tööandja algatusel töölepingu ülesütlemisel esinev mõjuv põhjus peab kindlasti olema seotud töötajaga, tema isiku või käitumisega, või majanduslike asjaoludega, mille hulka kuulub ka kollektiivne ülesütlemine. Mõjuv põhjus, mille esinemisel on tööandjal õigus leping üles öelda, on rangelt seotud töötaja või tööandja ettevõttega. Seega ei ole tööandjal õigus töölepingut üles öelda muudel põhjustel. Näiteks ei saa riiklike kohustuste täitmine töötaja poolt olla töölepingu tööandjapoolse ülesütlemise aluseks, kuna see ei ole tööga seotud asjaolu. Mõjuvate põhjuste näidisloetelu, mille esinemisel on töötajal ja tööandjal õigus töölepingu üles öelda, on esitatud TLS § 88 lõikes 1, § 89 lõikes 1 ja § 91 lõigetes 2 ja 3.

Erisusena tuleb arvestada tähtajalise töölepingu ennetähtaegse ülesütlemisega seonduvat reeglistikku, mis põhineb tähtajalise suhte iseloomul. Üldjuhul peab tähtajaline töösuhe kestma tähtaja lõpuni, mistõttu on sellise lepingu ennetähtaegne ülesütlemine piiratum, kui tähtajatu lepingu puhul. Nii ei saa töötaja tähtajalist lepingut ennetähtaegselt korraliselt üles öelda, v.a töötaja asendamise ajaks sõlmitud tähtajalist töölepingut (TLS § 85 lõige 2). Tähtajalist töölepingut saab töötaja ennetähtaegselt üles öelda üksnes erakorraliselt. Tööandja saab tähtajalise töölepingu ennetähtaegselt üles öelda majanduslikel põhjustel (töömahu vähenemine, tootmise või töö ümberkorraldamine jms) üksnes juhul, kui ta maksab töötajale hüvitist suuruses, mis vastab tötötasule, millele töötajal oleks olnud õigus kuni lepingu tähtaja saabumiseni (TLS § 100 lõige 3).

#### **§ 88. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel**

**(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja:**

- 1) ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu). Töövõime vähenemist terviseseisundi tõttu eeldatakse, kui töötaja terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul;**
- 2) ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatusse või kohanematuse tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine);**
- 3) on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi;**
- 4) on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööil joobeseisundis;**
- 5) on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu;**
- 6) on põhjutanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu;**
- 7) on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või löi kahju tekkimise ohu;**
- 8) on rikkunud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust.**

**(2) Enne töölepingu ülesütlemist, eelkõige käesoleva paragrahvi lõike 1 punktides 1 ja 2 nimetatud alusel, peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Tööandja pakub töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.**

**(3) Tööandja võib töölepingu töötaja kohustuse rikkumise või tema töövõime vähenemise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus. Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata.**

**(4) Tööandja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama.**

**Paragrahvi 88** lõike 1 alusel on tööandjal õigus töötajast, sh tema isikust või käitumisest, tuleneval mõjuval põhjusel öelda üles tähtajatu tööleping TLS § 97 lõikes 2 sätestatud etteteatamistähtaegu järgides või neid järgimata, kui mõistlikult ei saa nõuda lepingu jätkamist etteteatamistähtaja lõppemiseni (TLS § 97 lõige 3). Samal alusel on tööandjal õigus öelda üles tähtajaline tööleping seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu järgimata, kui töölepingu ülesütlemist õigustab mõjuv põhjus, mille esinemine kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei luba mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja saabumiseni (TLS § 97 lõige 3).

Paragrahvi 87, § 88 lõike 1 ja § 97 lõike 3 koosmõjust tulenevalt võib üks ja seesama mõjuv põhjus esineda ülesütlemist õigustava asjaoluna, mille puhul võib tööandja töösuhte üles öelda nii etteteatamistähtaega järgides kui seda järgimata jättes. Kas töösuhte ülesütlemisel etteteatamistähtaega järgida või mitte, sõltub mõjuva põhjuse kaalukusest ja selle mõjust töösuhtele. Erinevaid asjaolusid tuleb hinnata nende kogumis igal üksikjuhthumil eraldi. Hinnangu andmisel on oluline arvestada, et mõjuv põhjus, mille puhul tööandja etteteatamistähtaega ei järgi, peab olemuselt olema eriti mõjuv ning selle esinemisel ei saa tööandjalt heausksuse ja mõistlikkuse põhimõttele tuginedes kuidagi eeldada töösuhte jätkamist etteteatamistähtaja lõppemiseni. Sellise põhjuse esinemisel ei saa tööandja sallida töösuhte jätkamist ja see lõppeb kohe. Teisiti öeldes on mõjuv põhjus, mis ei eelda etteteatamistähtaega, oma olemuselt olulisem/raskem kui see, mille puhul tuleb etteteatamistähtaega kasutada. Töösuhte lõppemine etteteatamistähtaja järgimiseta on töötajale negatiivsema mõjuga kui etteteatamistähtaega järgides, mistõttu ülesütlemisel tuleb siinkohal eristada olulist ja vähem olulisemat mõjuvat põhjust.

VÕS § 196 lõike 3 alusel võib ülesütlemiseks õigustatud isik lepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaoludest teada sai. Seda põhjusel, et juhul, kui lepingut mõistliku aja jooksul ei lõpetata, võib lepingut rikkunud pool eeldada, et ülesütlemisõigust omanud pool on rikkumisega nõustunud ning kohustuste täitmine jätkub ja rikkunud poolel on võimalik edaspidist käitumist vastavalt kohandada. Sarnane säte on ette nähtud ka TLS § 88 lõikes 4.

VÕS § 196 lõikes 2 ettenähtud mõistlik tähtaeg rikkumise lõpetamiseks teenib tööõiguses hoiatuse andmise eesmärki (TLS § 88 lõige 3). VÕS kohaselt tuleb lepingu ülesütlemiseks lepingulise kohustuse rikkumise tõttu anda esmalt mõistlik tähtaeg rikkumise lõpetamiseks, mille tulemuseteta möödumisel tekib ülesütlemiseks õigustatud isikul õigus leping üles öelda. Mõistlikku tähtaega ei pea andma, kui tegemist on olulise rikkumisega VÕS § 116 lõike 2 punktide 2 kuni 4 mõttes, milleks on kohustuse rikkumine, mille täpne täitmine oli lepingust tulenevalt teise lepingupoolle huvi püsimise eelduseks lepingu täitmise vastu (punkt 2), kohustuse rikkumine tahtlikult või raske hooletuse tõttu (punkt 3) ja kohustuse rikkumine, mis annab kahjustatud lepingupoolle mõistliku põhjuse eeldada, et teine lepingupool ei täida kohustusi ka edaspidi (punkt 4). Töötajapoolseks oluliseks lepingurikkumiseks on seega näiteks § 88 lõike 1 punktis 4 nimetatud alkoholihoobes tööl viibimine ja punktis 5 nimetatud tööandjas usaldamatuse tekitamine, tööandjapoolseks oluliseks lepingurikkumiseks aga näiteks TLS § 91 lõike 2 punktis 2 nimetatud oluline töötasu maksmisega viivitamine.

Töötajale mõistliku tähtaja andmist rikkumise lõpetamiseks tuleb, nagu eelpool viidatud, käsitleda koostoimes TLS § 88 lõikega 3, mille kohaselt tööandja võib lepingu töötaja rikkumise või töövõime vähenemise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud hoiatus. Tööõiguse ülesütlemiskaitse põhimõtete kohaselt tuleb töösuhte ülesütlemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena olukorras, kus töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Lähtudes eeltoodust ja tuginedes lojaalsuspõhimõttele peab tööandja teatud määral sallima ka sellist töötaja käitumist, mis ei ole tööandjale kõige meelepärasem. Taunitava käitumise ehk rikkumise esinemisel tuleb tööandjal sellele töötaja tähelepanu juhtida ning anda töötajale võimalus käitumist parandada. Tagasisideta ei pruugi töötaja puudulikust tööoskusest teadlik olla ega osata arvestada, et tema käitumisel nii tõsised tagajärjed võivad olla. Hoiatus võib olla nii suuline kui kirjalik, kuid tööandja peab olema hiljem võimeline hoiatuse tegemist tõendama. Eelnevat hoiatamist ei ole vaja, kui töötaja ei saa rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda vastavalt hea usu põhimõttele tööandjalt oodata. Sellise rikkumisega on hõlmatud ka VÕS § 116 lõike 2 punktides 2 kuni 4 nimetatud asjaolud.

TLS § 88 lõikes 3 sätestatud hoiatus ei ole võrdsustatav seni kehtinud töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse §-s 3 nimetatud töötajale määratavate distsiplinaarkaristustega. Distsiplinaarkaristusel olid kindlad seadusest tulenevad vormistamise, kehtivuse ja vaidlustamise nõuded. Kui töötaja ei vaidlustanud distsiplinaarkaristust õigeaegselt, puudus tal hiljem võimalus tugineda karistuse ebaseaduslikkusele. Nagu eelnevalt öeldud, on hoiatus üks võimalusi, kuidas tööandja oma ettevõttes tööd korraldab ning töötaja tööalasele käitumisele ja töökohustuste rikkumisele reageerib. Töötajal on võimalik hoiatuse saamisel esitada tööandjale oma vastuväited, sealhulgas ka kirjalikult, ja hilisema vaidluse tekkimisel neid korrata. TLS ei näe ette hoiatuse vaidlustamist. TLS kohaselt omab hoiatus sisulist tähendust töölepingu ülesütlemise ja selle tühisuse hindamisel. Kui tööandja ütleb töölepingu üles töötajast tuleneval põhjusel ning toob töölepingu ülesütlemise mõjuva põhjuse tõendamisel välja varasemalt tehtud hoiatused ja nende tagajärjed, peab töövaidlusorgan hindama igal konkreetsel juhul, kas töölepingu ülesütlemine on olnud seaduslik. Seaduslikkuse hindamisel lähtub töövaidlusorgan tehtud hoiatuste sisust ja nende tagajärgedest ning töötaja selgitustest hoiatuste saamisel.

Ülesütlemiskaitse põhimõtet teenib ka TLS § 88 lõikes 2 ette nähtud tööandja kohustus pakkuda töötajale teist tööd enne temaga seotud põhjusel töösuhte ülesütlemist. Kuigi töötajast tulenevad töösuhte ülesütlemise põhjused võivad olla väga erinevad, tuleb teise töö pakkumise kohustus ennekõike kohaldamisele töötaja töövõime vähenemisel ehk juhul, kui töötaja ei tule pikaajaliselt toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse või tervises seisundi tõttu või kui töösuhet ei saa jätkata töötaja töökohale sobimatuse või kohanematus tõttu (TLS § 88 lõige 1 punktid 1 ja 2). Teise töö pakkumise kohustuse eesmärgiks on hoida ära töösuhte ülesütlemine ning võimaldada töötajal jätkata töötamist, tagades seeläbi tema sissetulek. Kuna teise töö pakkumise kohustuses väljendub selgelt töötaja ülesütlemiskaitse õiguse realiseerumine, tuleb kohustust tõlgendada laias tähenduses. Ülesütlemine ei ole lubatud, kui tööandjal leidub tööd, mida töötaja on võimeline tegema. Tööandjal tuleb pakkuda vabu töökohti kõikides oma ettevõtetes, mitte üksnes selles ettevõttes, kus töötaja töötab. Lisaks tuleb tööandjal pakkuda töötajale ka töökohti, mille puhul tuleks tal korraldada täiendõpet, samuti kohandada töökohta või muuta töötingimusi, kui see võimaldab töötajal töösuhet jätkata. Tööandjal lasub kohustus siiski juhul, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid ja teise töö pakkumine on asjaolusid arvestades mõistlik.

### **§ 89. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel**

**(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine).**

**(2) Koondamine on ka töölepingu erakorraline ülesütlemine:**

**1) tööandja tegevuse lõppemisel;**

**2) tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.**

**(3) Enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud juhtudel. Tööandja korraldab vajaduse korral töötaja täiendusõppe või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid.**

**(4) Tööandja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet.**

**(5) Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud juhtudel, on tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.**

**Paragrahv 89** reguleerib erakorralist ülesütlemist, kui mõjuv põhjus on seotud tööandja ettevõttega ehk teisiti öeldes on tegemist majanduslike põhjuste ehk koondamisega, mille esinemisel on tööandjal õigus tööleping üles öelda. Kõne alla tuleb koondamine töömahu vähenemise, töö ümberkorraldamise, tööandja tegevuse lõppemise, pankroti väljakuulutamise või pankrotimenetluse lõppemisel pankrotti väljakuulutamata raugemise tõttu, samuti muud töö lõppemise juhud, mis on tingitud majanduslikest asjaoludest.

Erinevalt siiani kehtinud põhimõttest on TLS § 89 lõiget 5 täiendatud klausliga, mille kohaselt koondamise korral on töölejäamise eelisõigus lisaks töötajate esindajale ka töötajal, kes kasvatab alla 3-aastast last. Alla 3-aastast last kasvatavale isikule on koondamisel tagatud samaväärne kaitse kui töötajate esindajale. Kui tööandjal tekib vajadus koondada ja ta on teinud kindlaks koondatavad, kelle hulgas on alla 3-aastast last kasvatavaid töötajaid, peab tööandja koondatavate töötajate hulgas jätma eelisjärjekorras kõrvale väikelast kasvatavad vanemad. Teisti öeldes, väikelast kasvatavat vanemat ei saa tööandja võrrelda teiste töötajatega. Seejärel kui väikelapse vanemad on eelisõigusena koondatavate töötajate hulgas välja arvatud, saab tööandja allesjäänute ringist valida koondatavad. Koondatavate hulga kindlakstegemisel ei pea tööandja võtma aluseks kõiki oma ettevõtteid, samuti võib olla liiast tervest ettevõttest lähtuda. Koondatavate ringi määramisel võetakse ennekõike aluseks ettevõtte asjakohane üksus, sarnane tööülesannete ring ja/või töötajate kategooria. Teisiti öeldes, tegemist peab olema n-ö võrreldavate töötajatega.

Muudest töölejäamise eelisõiguse kriteeriumidest on TLS-s loobutud. Välja on jäetud kuni 01.07.2009 kehtinud lähenemine, mille kohaselt töölejäamisel eelistatakse neid, kellel on paremad tööalased näitajad. Omal ajal oli sätte eesmärk anda tööandjale otsustusõigus ning võimaldada tal jätta tööle eelkõige töötajad, kes teevad paremini tööd ehk töötajad, keda ta peab vajalikuks. Alles teisele kohale jäid sotsiaalsed tegurid. Kuna säte tekitas praktikas pidevaid vaidlusi ning ei täitnud eesmärki, jäeti see TLS-st välja. Samas ei tähenda see, et tööandja võiks töötajaid selekteerida absoluutse suvaotsuse alusel. Töötajate selekteerimisel peab tööandja TLS § 89 lõike 4 alusel järgima võrdse kohtlemise põhimõtet. Samuti on tööandjal soovitatav koondamisreeglid kindlaks määrata näiteks sisemistes töökorralduse reeglites või leppida need kokku kollektiivlepingus. Selgete ja ettemääratud koondamisreeglite olemasolu aitab kaasa koondamise läbipaistvale korraldusele ning maandada kollektiivis tekkivaid pingeid ja vähendada võimalike vaidlusi.

Sarnaselt töötajast tulenevale töösuhte ülesütlelemisele (TLS § 88 lõige 2) on tööandjal kohustus pakkuda töötajale enne töösuhte lõppemist majanduslikel põhjustel võimalusel teist töökohta (TLS § 89 lõige 3). Kohustuse järgimine eeldab tööandjalt põhjaliku selgitustöö tegemist. Tööandjal tuleb teist tööd pakkuda, kui see on kõiki asjaolusid, sh mõlema poole huvisid, arvestades mõistlik ning ei tekita tööandjale ebamõistlikke kulutusi. Teise töö pakkumise kohustust ei ole tööandja tegevuse lõppemisel ja pankroti korral.

## **§ 90. Töölepingute kollektiivne ülesütlemine**

**(1) Töölepingute kollektiivne ülesütlemine on töölepingu ülesütlemine 30 kalendripäeva jooksul koondamise tõttu vähemalt:**

- 1) 5 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt kuni 19 töötajat;**
- 2) 10 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt 20–99 töötajat;**
- 3) 10 protsendiga töötajatest ettevõttes, kus töötab keskmiselt 100–299 töötajat;**
- 4) 30 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt vähemalt 300 töötajat.**

**(2) Töötajate arvu määramisel kohaldatakse töötajate usaldusisiku seaduse § 18 lõiget 2.**

**Paragrahv 90** näeb ette töölepingute kollektiivse ülesütlelemise. Kollektiivse koondamise eristamise vajadus individuaalsest koondamisest põhineb nõukogu direktiivil 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta. Kui tööandja koondab lühikese aja jooksul rohkem töötajaid, käsitletakse koondamist kollektiivisena. Töölepingute ülesütlemist koondamise tõttu käsitletakse kollektiivse koondamisena alljärgnevalt.

Kollektiivse koondamise kriteeriumid:

töötajate arv ettevõttes on:	ja koondatakse 30 päeva jooksul vähemalt:
kuni 19	5 töötajat



20-99	10 töötajat
100-299	10% töötajatest
vähemalt 300 töötajat	30 töötajat

Kollektiivne koondamine erineb individuaalsest selle poolest, et tööandja vabastab töölt lühikese ajaga palju töötajaid. Kuna kollektiivse koondamise tõttu võib tööturule korruga siseneda palju vaba tööjõudu, siis on tööandja peamiseks kohustuseks kollektiivse koondamisega kaasnev informeerimise ja konsulteerimise reeglistiku järgimine enne töölepingute ülesütlemist. Töötajate ja pädevate riigiasutuste kaasamise kaudu üritatakse vähendada kollektiivse koondamisega kaasnevat negatiivset tagajärgi (vt ülesütlemise korda).

TLS-ga on kollektiivse koondamise mõiste viidud direktiiviga täielikult kooskõlla. Direktiivi kohaselt tuleb töötajate arvu lugeda ettevõtte, mitte aga tööandja kui juriidilise või füüsilise isiku põhiselt, nagu seni kehtinud õigus seda tegi. Ettevõtte mõiste ei ole sama, mis tööandja mõiste. Ettevõtte mõiste annab TsÜS § 66<sup>1</sup>, mille kohaselt on ettevõtte majandusüksus, mille kaudu isik tegutseb. TLS-ga tunnustati kehtetuks äriseadustiku § 5, mis andis ettevõtte mõiste üksnes äriseadustiku tähenduses. Ettevõtte mõiste TLS-s ei ole seega seotud üksnes füüsilisest isikust ettevõtja või äriühinguga.

Euroopa Kohus on öelnud, et ettevõtte mõistet ei saa kollektiivsete koondamiste korral sisustada iga liikmesriiki erinevalt, vaid see peab olema ühtselt tõlgendatud kõikides liikmesriikides. Euroopa Kohus on 2007. aasta lahendis C-270/05 selgitanud ettevõtte mõistet direktiivi 98/59/EÜ tähenduses. Tegemist oli kaasusega, kus tööandjal oli kolm eraldi tootmisüksust kolmes erinevas kohas. Igal tootmisüksusel olid eraldi tööseadmed ja varustus, spetsiaalne tööjõud ja inimene, kes juhtis üksuse tegevust. Kõigi tootmisüksuste väljaminekud, materjalide ostmise ja toodete maksumus määrati tööandja peakorteris, kus oli ühine kontor. 2002. aasta juulis sulges tööandja ühe nimetatud üksustest. Euroopa Kohus otsustas oma lahendis, et tööandja tootmisüksuste puhul oli tegemist ettevõttega direktiivi 98/59/EÜ tähenduses ning tööandja oleks pidanud läbi viima kollektiivse koondamise. Nimetatud Euroopa Kohtu lahendi kohaselt ei pea ettevõtte omama õiguslikku, majanduslikku, rahalist, administratiivset ega tehnoloogilist autonoomiat. Samuti ei ole ettevõtte mõiste puhul määravaks juhataja olemasolu või geograafiline asukoht. Ettevõtte koosneb eraldi majandusüksusest, millel on teatud hulgal kestvust ja stabiilsust, mis teostab ühte või mitut ülesannet ja millel on tööjõud, tehnilised vahendid ning kindel organisatsiooniline struktuur, mis lubab tal endale pandud ülesandeid täita.

#### **§ 91. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt**

**(1) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist.**

**(2) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui:**

**1) tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel;**

**2) tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega;**

**3) töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele.**

**(3) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel, eelkõige kui töötaja tervises seisund või perekondlikud kohustused ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha ja tööandja ei võimalda talle sobivat tööd.**

**(4) Töötaja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama.**

**Paragrahv 91** annab töötajale õiguse öelda tööleping erakorraliselt etteteatamistähtaega järgimata üles, kui selleks esineb mõjuv põhjus (TLS § 91 lõige 1 ja § 98 lõige 2). Töötaja võib erakorraliselt üles öelda nii tähtajalise kui ka tähtajatu töölepingu. Töötajapoolse ülesütlemise mõjuvaks põhjuseks võivad olla tööandjapoolsed kohustuste olulised rikkumised või töötaja enda isikust tulenevad asjaolud.

Paragrahvi lõigetes 2 ja 3 esitatu on näitlik loetelu. Paragrahvi 98 lõikest 2 tulenevalt võib mõjuv põhjus olla nii oluline, mille esinemisel ei saa töötajalt mõistlikult eeldada töösuhte jätkumist etteteatamistähtaja või kokkulepitud tähtaja lõppemiseni, ning etteteatamistähtaega järgima ei pea. Samas ei välista seadus töölepingu lõppemisest etteteatamist ka töötaja erakorralisel ülesütlemisel. Tulenevalt kohustusest käituda oma õiguste ja kohustuste teostamisel heas usus ja mõistlikult (VÕS § 76 lõige 2) ning vajadusest arvestada teise poole huvidega, võib etteteatamist teatud juhtudel eeldada. Kui pikka etteteatamistähtaega töösuhte ülesütlemisel järgida ja kas seda üldse järgida, sõltub mõjuva põhjuse kaalukusest ja selle mõjust töösuhtele.

Kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles TLS § 91 lõike 2 alusel ehk tööandja olulise lepingurikkumise tõttu, on tööandja kohustatud maksma hüvitist töötaja 3 kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS § 100 lõige 4).

## **§ 92. Ülesütlemise piirangud**

**(1) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et:**

**1) töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust;**

**2) töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi;**

**3) töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu;**

**4) töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid;**

**5) täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga;**

**6) töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses.**

**(2) Kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last, loetakse, et tööleping on üles öeldud käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 1 või 2 nimetatud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses lubatud alusel.**

**(3) Kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajate esindajaga tema volituste ajal või aasta jooksul arvates volituste lõppemisest, loetakse, et tööleping on üles öeldud käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 4 nimetatud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses lubatud alusel.**

**Paragrahvi 92 lõige 1** sätestab tööandja algatusel ülesütlemise üldised piirangud. Erinevalt seni kehtinud regulatsioonist ei ole töölepingu ülesütlemine piiratud tulenevalt sellest, kas töötaja on parasjagu puhkusel, ajutiselt töövõimetu või osaleb seaduslikus streigis. Paragrahvi 92 lõike 1 näol on tegemist sättega, mis nimetab, millised töötajast tulenevad põhjused ei kvalifitseeru erakorralisel ülesütlemisel mõjuva põhjusena. Nendeks on töötaja rasedus, oluliste perekondlike kohustuste täitmine (laste, sh alla 3-aastase lapse kasvatamine, vanemate hooldamine jmt), ajutine tervises seisundist tulenev võimetus tööülesandeid täita (siin tulevad kõne alla eelkõige puudumised haiguslehe alusel), töötajate esindamine, töötaja viibimine aja- või asendusteenistuses ning täistööajaga töötaja keeldumine minna üle osalise tööajaga töötamisele või osalise tööajaga töötaja keeldumine minna üle täistööajaga töötamisele. Viimase põhjuse sätestamine seaduses tuleneb nõukogu direktiivi 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta klauslist 5.2, mille kohaselt töötaja keeldumine üleminekust täistööajaga töölt osalisele tööajale või vastupidi ei tohi iseenesest olla mõjuv põhjus töösuhte ülesütlemiseks.

Paragrahvi 92 lõiked 2 ja 3 näevad ette õigusvastase ülesütlemise eelduse. Kui tööandja ütleb töölepingu üles raseda, alla 3-aastast last kasvatava isiku või töötajate esindajaga tema volituste kehtivuse ajal või aasta pärast volituste lõppemist, eeldab seadus, et tööleping on üles öeldud töölepingu ülesütlemise keeldu rikkudes. Sellisel juhul peab tööandja tõendama, et ülesütlemine on olnud seaduslik. Tsiviilkohtumenetluses kehtib põhimõte, mille järgi lasub tõendamiskohustus isikul, kes esitab nõude või vastuväite. Teatud juhtudel rakendatakse seadusest tulenevalt pööratud tõendamiskohustust. Töötajate esindajat, rasedat ja isikut, kes kasvatab kuni 3-aastast last, peetakse töötajate grupiks, kes vajavad täiendavat kaitset. Nii on § 92 lõigete 2 ja 3 alusel tõendamiskoormus

pööratud eespool nimetatud isikutega töölepingu ülesütlemisel tööandja kahjuks, kes peab tõendama, et tööleping ei öeldud üles viidatud alusel, vaid muul seaduses lubatud alusel.

Järgnevad §-d 93 ja 94 tagavad lisaks TLS § 92 lõike 1 punktidele 1, 2 ja 4 raseda, väikelast kasvatava isiku ja töötajate esindaja täiendava kaitse. Viidatud töötajate erikaitset töösuhte ülesütlemisel nõuab nii Euroopa sotsiaalharta, mille artiklid 8.2 ja 28 näevad vastavalt ette raseda, äsja sünnitanud ja rinnaga toitva töötaja ning töötajate esindaja kaitse, kui ka Euroopa Liidu asjakohane direktiiv.

### **§ 93. Rasedaga või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemise erisus**

**(1) Tööandja ei või töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust, üles öelda koondamise tõttu, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb, või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.**

**(2) Tööandja ei või töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, üles öelda töötaja töövõime vähenemise tõttu.**

**(3) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatud kohaldatakse üksnes juhul, kui töötaja on teavitanud tööandjat oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. Tööandja nõudmisel peab töötaja esitama rasedust kinnitava arsti tõendi.**

**Paragrahv 93** näeb ette töölepingu ülesütlemise erisused, mida tööandja peab arvestama raseda või väikelast kasvatava isiku töölepingu ülesütlemisel. Euroopa sotsiaalharta artikli 8.2 kohaselt on keelatud öelda üles tööleping raseda ja äsja sünnitanuga, kui töötaja on oma seisundist tööandjat teavitanud. Tegemist ei ole aga absoluutse keeluga ning raseda ja äsja sünnitanuga võib töölepingu üles öelda, kui töötaja on oluliselt rikkunud töökohustust, ettevõtte lõpetab tegevuse või moodub kokkulepitud tähtaeg. Raseda ja äsja sünnitanu kõrgendatud kaitse kohustus tuleneb ka nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööhutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta artiklist 10, mille kohaselt liikmesriigid peavad keelama nimetatud töötajate töösuhte lõpetamise raseduse algusest kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel.

Lisaks eelnimetatud direktiivile juhindub TLS § 93 direktiivist 96/34/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta. Direktiivi 96/34/EÜ klausli 2 alapunkti 4 kohaselt tuleb töötajaid kaitsta tööandja ülesütlemise eest lapsehoolduspuhkuse taotlemise või selle kasutamise tõttu.

Kehtinud õiguse kohaselt oli raseda või isikuga, kellel on alla 3-aastane laps, võimalik töösuhte lõpetada üksnes tööinspektori nõusolekul ning seda tööandja likvideerimisel ja pankroti korral, samuti töötaja süütegude korral. Nimetatud töötajaid oli aga keelatud koondada ning mittevastavuse ja pikaajalise töövõimetuse tõttu töölt vabastada.

Tööinspektoril puudub seaduse kohaselt pädevus sisuliselt hinnata ülesütlemise põhjuseid, mistõttu nõusoleku andmise kohustus ei taga töötajatele tõhusat sisulist kaitset ülesütlemise eest. Ülesütlemise tegelikke sisulisi asjaolusid saab hinnata ja õiguslikku arvamust anda üksnes töövaidlusorgan, st töövaidluskomisjon või kohus.

TLS § 93 tagab raseda ja väikelast kasvatava isiku kõrgema kaitse seeläbi, et tööandjal ei ole võimalik nende isikutega töölepingut üles öelda koondamise tõttu, välja arvatud siis, kui koondamiseks on tööandja tegevuse lõppemine või tööandja pankrot juhul, kui pankroti käigus tööandja tegevus otsustatakse lõpetada (TLS § 93 lõige 1). Kirjeldatud juhtudel ei jää alles ühtegi töökohta, millel töötaja saaks töötamist jätkata ning töötaja koondamise välistamine ei anna mingit täiendavat kaitset.

Erisusena seni kehtinud õigusest peab TLS oluliseks tagada kaitse eelkõige töötajale, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust. Kaitse tekkimiseks ei piisa enam üksnes asjaolust, et töötaja kasvatab alla 3-aastast last. Nii võib tööandja koondada küll töölkäiva alla 3-aastast last kasvatava isiku, kuid lapsehooldus- või lapsendaja puhkusel olevat töötajat koondada ei tohi. Lapsehoolduspuhkust on vanemal õigus kasutada igal ajal ja kuni lapse 3-aastaseks saamiseni.

Samuti ei saa tööandja toetuda töölepingu ülesütleamise põhjusena raseda või naise, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, töövõime vähenemisele (TLS § 93 lõige 2). Taolise regulatsiooni eesmärgiks on aktsepteerida lapse kandmisest ja lapse esimestel kuudel kasvatamisest tulenevat lisakoormust, mis võib väljenduda ema tervises seisundi halvenemises ning mõjutada seeläbi ka töötaja töövõimet.

Kuna tööandja ei pruugi olla teadlik töötaja rasedusest, saab viimane toetuda käesolevale paragrahvile vaid juhul, kui ta on tööandjat oma rasedusest enne töölepingu ülesütleamisavalduse saamist teavitanud või teeb ta seda 14 kalendripäeva jooksul pärast ülesütleamisavalduse saamist. Tööandja nõudmisel on töötaja kohustatud esitama rasedust kinnitava arstitõendi (TLS § 93 lõige 3).

TLS § 93 ülesütleamise keeld tähendab nii ülesütleamisavalduse andmise keeldu kui ka lepingu lõppemise keeldu. Töösuhte ülesütleamise mõistet direktiivis 92/85/EMÜ selgitab oma lahendis C-460/06 Euroopa Kohus. Kohtuotsusest lähtuvalt ei saa liikmesriigid direktiivist tulenevat ülesütleamise mõistet oma õigusega muuta, mistõttu peab ülesütlemine direktiivi tähenduses olema liikmesriikides üheselt tõlgendatav. Lahend välistab seega olukorra, kus liikmesriik saab oma õigusnormidega vähendada direktiivist tuleneva kaitse ulatust ja regulatsiooni efektiivsust. Kohtu lahendist lähtuvalt hõlmab töölepingu ülesütleamise keeld lisaks töösuhte lõppemise keelule ka keeldu teha ettevalmistavaid samme töölepingu lõppemiseks, sealhulgas asendaja otsimine ja leidmine. Ülesütlemine direktiivi 92/85/EMÜ artikli 10 tähenduses on seega märksa laiem kui töösuhte lõppemine. Viidatud kohtulahend puudutab küll üksnes direktiivi 92/85/EMÜ, kuid on analoogiana kohaldatav ka ülesütleamise keelu muudele juhtudele TLS § 93 tähenduses. TLS § 93 võtab üle nimetatud direktiividest tulenevad kohustused ning arvestab ka Euroopa Kohtu viidatud lahendiga.

#### **§ 94. Töötajate esindajaga töölepingu ülesütleamise erisus**

**(1) Enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga peab tööandja küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamuse töölepingu ülesütleamise kohta.**

**(2) Töötajat esindama valinud töötajad või ametiühing peavad andma arvamuse kümne tööpäeva jooksul selle küsimisest. Tööandja peab töötajate arvamust mõistlikul määral arvestama. Tööandja peab põhjendama töötajate arvamuse arvestamata jätmist.**

**Paragrahv 94** näeb ette töölepingu ülesütleamise erisuse töötajate esindajaga. Töötajate esindajaks TLS ettenähtud tagatiste tähenduses on eriseadustest tulenevalt töötajate usaldusisik (TUIS § 2 lõige 2), ametiühingu usaldusisik (AÜS § 16 lõige 4), töökeskkonna volinik (TTOS § 17 lõige 8), töökeskkonna nõukogu töötajaid esindav liige (TTOS § 18 lõige 9) ja üleühenduselise kaasamise menetluses osalev töötajate esindaja (TÜÜKS § 40 lõige 1).

Kõnealune paragrahv sätestab põhimõtte, mille alusel peab tööandja enne töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemist küsima arvamust töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult. Arvamus tuleb esitada tööandjale 10 tööpäeva jooksul pärast selle küsimist. Arvamus pole tööandja jaoks siduv, kuid selle mittearvestamist tuleb tööandjal põhjendada. Arvamus annab töötajate esindajale võimaluse oma ülesütlemist vaidlustada ja seda töövaidlusorganismis lihtsamalt põhjendada.

Kuni 01.07.2009 kehtinud õiguse kohaselt oli tööinspektori eelneva nõusolekuga piiratud töösuhte lõpetamine ka töötajate esindajaga. Nimetatud põhimõttest on TLS loobunud, kuna tööinspektoril puudub seaduse kohaselt pädevus sisuliselt hinnata ülesütleamise põhjuseid, mistõttu nõusoleku andmise kohustus ei taga töötajatele tõhusat sisulist kaitset ülesütleamise eest.

## 2. jaotis Ülesütlemise kord

### § 95. Ülesütlemisavaldus

**(1) Töölepingu võib üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega. Vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine.**

**(2) Tööandja peab ülesütlemist põhjendama. Töötaja peab põhjendama erakorralist ülesütlemist. Ülesütlemist peab põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.**

**(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud kohustuse rikkumine ei mõjuta ülesütlemise kehtivust, kuid kohustust rikkunud pool peab hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju.**

**Paragrahvi 95** lõike 1 kohaselt võib töölepingu üles öelda ülesütlemisavalduse tegemisega. VÕS § 195 järgi ülesütlemine toimub avalduse esitamisega teisele lepingupoolele. Tegemist on kujundusõigusega, mille puhul ei ole vajalik saada teise poole heakskiitu, vaid lepingu lõppemine leiab aset ühe poole tahteavaldusega. Kui on täidetud ülesütlemise formaalsed ja materiaalsed eeldused, ei saa teine pool suhte muutmist takistada ning leping lõpeb ülesütlemisega.

Lepingu lõppemise avalduse kehtivuse eelduseks on TsÜS § 69 lõike 2 alusel selle jõudmine teise lepingupooleni. Tahteavaldus on kätte saadud, kui see on tahteavalduse saajale isiklikult teatavaks tehtud. Eemalviibijale tehtud tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui see on jõudnud tahteavalduse saaja elu- või asukohta ja tal on mõistlik võimalus sellega tutvuda. Kui ülesütlemise põhjuseks on teise poole lepingurikkumine, tuleb kohaldamisele TsÜS § 70, mis lihtsustab avalduse teinud poole tõendamiskohustust selle võrra, et avalduse kadumisel või edastamise viivituse korral loetakse avaldus kättesaaduks ajal, mil see oleks teise pooleni jõudnud tavalistel asjaoludel, kui avalduse tegija tõendab, et ta on oma tahte väljendanud ning valinud selle edastamiseks mõistliku viisi.

Erinevalt seni kehtinud õiguse kirjalikust vormist on lõike 1 kohaselt töölepingu ülesütlemiseks vajalik kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm, mille rikkumine toob endaga kaasa ülesütlemise tühisuse. Tegemist on erisättega VÕS §-st 195, mis ei näe ülesütlemise avaldusele ette kindlat vorminõuet.

Samuti ei või töölepingu ülesütlemine olla tingimuslik. Tingimuslik ülesütlemine seab TsÜS § 102 lõike 3 alusel lepingu lõppemise sõltuvusse asjaolust, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või mitte. Tingimuslik ülesütlemine on töötaja jaoks ebamäärane ja sellest tulenevalt kahjulik. Ebamäärasuse kahjulikkus ilmneb eelkõige selles, et töötajal või tööandjal pole võimalik oma edasisi plaane teha.

VÕS ei esita ülesütlemisavaldusele sisulisi nõudeid. Oluline on vaid lepingut ülesütleva poole tahte selgumine. Seaduse § 95 lõike 2 alusel peab töölepingu erakorralise ülesütlemise avaldus sisaldama põhjendust. Tegemist on erinormiga VÕS-s sätestatust, mille eesmärgiks on lihtsustada ülesütlemise vaidlustamist. Erinevalt vorminõude rikkumisest, ei too põhjenduse ärajätmine kaasa ülesütlemisavalduse tühisust. Ülesütlemise põhjendamine võimaldab teisel poolel hinnata, kas ülesütlemine on toimunud kooskõlas seadusega või mitte, mistõttu võib põhjendamata jätmise tagajärjena eeldada, et ülesütlemist ei vaidlustata. Kui isik peaks siiski hiljem avastama, et ta oleks ülesütlemise põhjendamise korral saanud lepingut edukalt vaidlustada ning oleks sellest tulenevalt tööle ennistatud või saanud hüvitist, on nimetatud poolel võimalik TLS § 95 lõike 3 alusel nõuda ülesütlemise põhjendamise puudumise tõttu tekkinud kahju hüvitamist.

### § 96. Ülesütlemisest etteteatamine katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu

**Töölepingu võib katseajal üles öelda vähemalt 15-kalendripäevase etteteatamistähtajaga.**

**Paragrahvi 96** kohaselt saab katseajal üles öelda nii tähtajalise kui ka tähtajatu töölepingu lühendatud 15 kalendripäevast etteteatamistähtaega järgides. Katseaja eesmärgist lähtudes on ülesütlemisavaldus kehtiv, kui see on tehtud teisele poolele teatavaks hiljemalt katseaja viimasel päeval. Siinkohal ei oma tähendust, et sellisel juhul lõpeb töösuhe pärast katseaja lõppemist.

## **§ 97. Tööandja ülesütlemise etteteatamise tähtajad**

**(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud etteteatamistähtaegu järgides.**

**(2) Erakorralisest ülesütlemisest peab tööandja töötajale ette teatama, kui töötaja töösuhe tööandja juures on kestnud:**

- 1) alla ühe tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva;**
- 2) üks kuni viis tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;**
- 3) viis kuni kümme tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva;**
- 4) kümme ja enam tööaastat – vähemalt 90 kalendripäeva.**

**(3) Käesoleva seaduse § 88 lõikes 1 nimetatud alusel võib tööandja töölepingu üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.**

**(4) Kollektiivlepinguga võib ette näha käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatust erinevad etteteatamistähtajad.**

**Paragrahv 97** kehtestab minimaalsed etteteatamistähtajad, mida tööandja peab töölepingu ülesütlemisel järgima (ülesütlemine etteteatamistähtajaga). Teisiti öeldes on tegemist töösuhte lõppemisest etteteatamise tähtajaga.

Etteteatamistähtaja olulisus töötaja jaoks seisneb eelkõige teadmises eelseisvast töösuhte lõppemisest ja sissetuleku kaotusest ning vajaduses leida uus töökoht. Lisaks etteteatamistähtaegadele näeb TLS § 100 töölepingu lõppemise pehmemdava meetmena ette tööandja kohustuse maksta töötajale hüvitist ülesütlemise korral.

Töösuhte kestusele tuginev töölepingu lõppemisest etteteatamise tähtaeg on tunnustatud enamiku riikide tööõiguses. Samuti on eeltoodud lähenemine leidnud väljenduse rahvusvahelise tööõiguse põhimõtetes. Euroopa sotsiaalharta nõuete täitmise üle järelevalvet teostav Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee nõuab töölepingu lõppemise etteteatamistähtaegade kindlaksmääramist töötaja töösuhte kestuse alusel. Töösuhte kestusele tuginev etteteatamistähtaeg on kantud ideest, mille kohaselt töötajale, kes on tööandja juures kauem töötanud, on tagatud parem ülesütlemiskaitse kui töötajale, kelle töösuhte kestus on lühem. Komitee ei kirjuta ette, milline peab etteteatamistähtaeg olema; samuti ei ütle ta, millised etteteatamistähtajad on Euroopa sotsiaalharta kokkusobivad. Etteteatamistähtaja pikkuse otsustab riik igal konkreetsel juhul ise, arvestades, et etteteatamise tähtajad peavad olema kooskõlas komitee tõlgendusega ning seeläbi mõistlikud Euroopa sotsiaalharta artikli 4.4. tähenduses. Lähtudes komitee kaasustest saab kokkuvõtvalt välja tuua tähtajad, mis ei ole kooskõlas komitee tõlgendusega mõistlikest etteteatamistähtaegadest artikli 4.4. tähenduses. Tuginedes töötaja töösuhte kestusele ei ole järgmised tööandja algatusel töölepingu lõppemisest etteteatamise tähtajad kooskõlas Euroopa sotsiaalharta:

- 1 nädal – vähem kui 1 aasta;
- vähem kui 1 kuu – 1–5 aastat;
- 30 kalendripäeva – 5–10 aastat;
- 6 nädalat – 10–15 aastat;
- 8 nädalat – 15 ja enam aastat.

Kuni 01.07.2009 kehtinud õiguses põhines üksnes koondamisest etteteatamine töötaja töösuhte kestusel, muutes seeläbi etteteatamise üldregulatsiooni kokkusobimatuks Eestile siduva sotsiaalharta artikliga 4.4.

TLS § 97 lõige 2 on kirjutatud viisil, mis vastab komitee praktikas heakskiidetud nõuetele töölepingu lõppemisest etteteatamistähtaegade pikkuse osas, ületades enamikul astmetel eelmärgitud skaalasisi (vt selgitusi TLS § 100 juurde). Samuti kohaldatakse töösuhte kestusel tuginevaid tööandja etteteatamistähtaegu kõikidel ülesütlemise juhtudel. Kuivõrd TLS ei ole siinkohal näinud ette erisusi pankrotimenetluses, peab töölepingu lõppemise etteteatamistähtaegu järgima ka pankrotihaldur. Üldreegli kohaselt peab tööandja kohaldama etteteatamistähtaega töölepingu ülesütlemisel tulenevalt TLS § 97 lõikest 1. Tähtajaline tööleping lõpeb reeglina tähtaja möödumisel ja selle ennetähtaegne ülesütlemine saab toimuda üksnes erandolukordades, millistel juhtudel tööandja võib

etteteatamistähtaja ka järgimata jätta. TLS § 97 lõike 3 kohaselt võib tööandja nii tähtajatu kui ka tähtajalise töölepingu töötajast tuleneval mõjuval põhjusel üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtajani või etteteatamistähtaja lõppemiseni. Viidatud juhul on tegemist eelkõige sellise eriti mõjuva põhjusega nagu töökohustuste oluline rikkumine, mis oma iseloomult on tegu, mille puhul on välistatud töösuhte jätkumine isegi etteteatamistähtaja võrra või tähtaja lõppemiseni, mistõttu ülesöeldav töösuhe peab lõppema kohe. Samas ei tähenda see, et sellisel juhul tööandja ei võiks töösuhte lõppemisest töötajale ette teada anda. Säte ei kohusta tööandjat etteteatamistähtaega mitte järgima. Etteteatamistähtaja järgimata jätmise otsustamisel peab tööandja hindama asjaolusid kogumis ning arvestama, et töösuhte lõppemine sellest ette teadmata võtab töötajalt aja uue olukorraga kohanemiseks ja muu töö otsimiseks. Kui tähtajatu töölepingu puhul saab tööandja alternatiivina kasutada etteteatamisega ülesütlemist, siis tähtajalise töölepingu puhul suhte ette kindlaksmääratud siduvusest tulenevalt sellist võimalust ei ole, muutes seega lepingu ülesütlemise asjaolude hindamise veelgi kaalukamaks.

Nagu eespool nimetatud, on etteteatamistähtaeg töötajale aeg ümberkohanemiseks ja uue töökoha leidmiseks. Rahvusvahelise põhimõtte kohaselt on mõistliku etteteatamisaja peamiseks eesmärgiks anda töötajale vaba aega uue töö otsimiseks enne olemasoleva töösuhte lõppemist ehk ajal, millal töötaja saab veel töötasu. Eeltooduga on kooskõlas etteteatamistähtaja kohaldamise asemel selle hüvitamine rahas (TLS § 100 lõige 5).

#### **§ 98. Töötaja ülesütlemise etteteatamise tähtajad**

- (1) Korralisest ülesütlemisest peab töötaja tööandjale ette teatama vähemalt 30 kalendripäeva.**
- (2) Erakorralisest ülesütlemisest ei pea töötaja tööandjale ette teatama, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.**

**Paragrahv 98** kehtestab minimaalsed etteteatamistähtajad, mida töötaja peab töölepingu ülesütlemisel järgima (ülesütlemine etteteatamistähtajaga). Teisiti öeldes on tegemist töösuhte lõppemisest etteteatamise tähtajaga.

Sarnaselt seni kehtinud õiguses ettenähtud tähtajatu töölepingu lõppemisest etteteatamisele tuleb TLS § 98 lõike 1 kohaselt töötajal korralisel ülesütlemisel töösuhte lõppemisest tööandjale 30 kalendripäeva ette teatada. Erakorralisest ülesütlemisest ei ole töötaja kohustatud tööandjale ette teatama (TLS § 98 lõige 2). See tähendab, et töösuhe lõpeb kohe, kui tööandja on ülesütlemisavalduse kätte saanud. Töösuhtes tunnustatud lojaalsuspõhimõtte ja VÕS § 76 lõikest 2 tulenev nõue täita kohustusi heauskselt taunivad töösuhtes kui kestvussuhtes selle kohest lõppemist. Üksnes juhul, kui töötajalt ei ole kuidagi mõistlik nõuda töösuhte jätkumist tööandjaga, on mõeldav selle kohene lõppemine. Töösuhte lõppemisest etteteatamise tähtaeg on ülesütlemist pehmendav meede, mille eesmärgiks on anda tööandjale teada töösuhte lõppemisest ja tööjõu kaotusest ning võimaldada talle aega tööjõu kaotusest tulenevateks töökorralduse muudatusteks. Seega, erakorralise ülesütlemise kasutamisel tuleb töötajal kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades kaaluda, kas töösuhte erakorraline ülesütlemine kohese lõppemisega on õigustatud või olukorda hinnates oleks mõistlik järgida mõnepäevast või -nädalast etteteatamisega.

#### **§ 99. Vaba aja andmise kohustus**

**Kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles, annab ta töötajale ülesütlemise etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks.**

**Paragrahv 99** kohustab tööandjat andma etteteatamistähtaja jooksul töötajale mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks. Etteteatamistähtaja mittejärgimisel tuleb tööandjal hüvitada vähem ette teatatud päevad rahas TLS § 100 lõike 5 alusel. Vaba aja andmisel makstakse töötajale tema keskmine töötasu. Keskmise töötasu maksmise kohustus tuleneb TLS §-st 38. Nimetatud paragrahvi

alusel peab tööandja maksma töötajale töötasu mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tuleneval, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekitatud põhjusel. Töötaja vajab pärast ülesütlemissaavalduse saamist vaba aega näiteks töövestlustel käimiseks. Töösuhte lõppemisest etteteatamine toob kaasa isikust tuleneva põhjuse (vajaduse leida uus töökoht), mis võimaldab tugineda TLS §-le 38.

### § 100. Ülesütleamise hüvitis

**(1) Töölepingu ülesütleemisel koondamise tõttu maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.**

**(2) Töölepingu ülesütleemisel koondamise tõttu on töötajal õigus saada kindlustushüvitist koondamise korral töötuskindlustuse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras.**

**(3) Tähtajalise töölepingu ülesütleemisel majanduslikul põhjusel, välja arvatud käesoleva seaduse § 89 lõike 2 punktis 2 nimetatud põhjustel, maksab tööandja töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni. Hüvitist ei maksta, kui tööleping öeldakse üles vääramatu jõu tõttu.**

**(4) Kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütleamise asjaolusid ja mõlema poole huviseid.**

**(5) Kui tööandja või töötaja teatab ülesütleemisest ette vähem, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on töötajal või tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel.**

**Paragrahv 100** reguleerib ülesütleamise hüvitist. Alates 01.01.2002, millal jõustus töötuskindlustuse seadus ning töö kaotanud isikule hüvitatakse osaliselt tööotsingute ajaks tema sissetulek, ei saanud enam kuni 01.07.2009 kehtinud TLS1992 alusel makstavaid hüvitisi käsitleda sissetuleku säilitamise allikana, mis tagab isikule võimaluse töötuse perioodil toimetulemiseks. TLS1992 vastuvõtmisel puudus töötuskindlustussüsteem, mis tagab töötajale sissetuleku töötuse perioodiga toimetulemiseks. Töötuskindlustussüsteemi rakendamisel on seaduslikul ülesütleemisel töötajale makstavad hüvitised pigem tööandja moraalne hüvitis töösuhte lõppemise korral, milles kokkuleppimine saab olla eelkõige kollektiivlepingu objektiks. Hüvitise sisustamisel tuleb tähele panna, et tegemist ei ole tööandja õigusvastase ülesütleemisega, mis annaks alust sanktsioneerimisvõimalusele. TLS § 100 lõike 1 alusel maksab tööandja koondamise korral töötajale hüvitist tema 1 kuu keskmise töötasu ulatuses. Sama paragrahvi lõike 2 alusel maksab Töötukassa töötuskindlustuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras töötajale töösuhte kestuse alusel lisaks kindlustushüvitist koondamise korral (TLS rakendussäte § 178 töötuskindlustuse seaduse muutmise kohta). Kindlustushüvitise taotlemiseks koondamise korral esitab tööandja Töötukassale vormikohase avalduse 5 kalendripäeva jooksul töö- või teenistussuhte lõppemisest arvates. Hüvitist makstakse töötaja pangakontole.

TLS § 97 lõikes 2 ning § 100 lõigetes 1 ja 2 sätestatud tööandjapoolsed etteteatamistähtajad ja hüvitised ülesütleemisel koondamise tõttu on alljärgnevad.

Töötatud aeg	Etteteatamisaeg koondamisel	Tööandja makstav koondamishüvitis	Töötukassa makstav kindlustushüvitis koondamise korral
vähem kui 1 aasta	15 kalendripäeva	1 kuu	-
1–5 aastat	30 kalendripäeva	1 kuu	-
5–10 aastat	60 kalendripäeva	1 kuu	1 kuu
10 ja enam aastat	90 kalendripäeva	1 kuu	2 kuu



TLS § 100 lõigete 3 ja 4 alusel kohustub tööandja maksma ülesütlemishüvitist:

- 1) töötaja 3 kuu keskmise töötasu ulatuses, kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on lepingut rikkunud ning
- 2) kui tööandja ütleb üles tähtajalise töölepingu majanduslikel põhjustel. Tööandja maksab hüvitist töötasu ulatuses, mida töötajal oleks olnud õigus saada kuni lepingu tähtaja saabumiseni. Hüvitise maksmine on seotud tähtajalise töölepingu olemusega, mille kohaselt tähtajaline leping lõpeb tähtaja möödumisel ja selle ülesütlemine ennetähtaegselt on rangelt piiratud. Tähtajalise lepingu sõlmimisel kohustub töötaja tegema tööd ja tööandja võimaldama töötajal tööd teha kuni kokkulepitud tähtaja saabumiseni. Lepingu ennetähtaegne ülesütlemine erilise mõjuva põhjuseta on lepingu rikkumine. Muudel juhtudel tööandja ülesütlemise hüvitist maksma ei pea.

### **§ 101. Töötajate informeerimine ja konsulteerimine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel**

**(1) Enne kui tööandja otsustab kollektiivse ülesütlemise, peab ta aegsasti konsulteerima usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga jõuda kokkuleppele kavandatavate ülesütlemiste ärahoidmises või nende arvu vähendamises ning ülesütlemiste tagajärgede leevendamises, sealhulgas koondatavate töötajate tööotsingutele või ümberõppele kaasaaitamises.**

**(2) Selleks et usaldusisik saaks konsulteerimisel ettepanekuid teha, peab tööandja andma aegsasti usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele kogu vajaliku teabe kavandatava kollektiivse ülesütlemise kohta. Tööandja peab kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis esitama vähemalt järgmised andmed:**

- 1) kollektiivse ülesütlemise põhjused;
- 2) töötajate arv ja ametinimetused tööandja juures;
- 3) nende töötajate arv ja ametinimetused ning valikukriteeriumid, kellega tööleping kavandatakse üles öelda;
- 4) ajavahemik, mille jooksul kavandatakse töölepingud üles öelda;
- 5) töötajatele lisaks seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud hüvitistele makstava hüvitise arvutamise viis.

**(3) Tööandja saadab käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud andmetest ärakirja Eesti Töötukassale samal ajal andmete esitamisega usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele.**

**(4) Konsulteerimisel on usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel õigus kohtuda tööandja esindajatega ja teha ettepanekuid käesoleva seaduse § 113 lõikes 3 ettenähtud korras ja tähtajal.**

**Paragrahv 101** reguleerib töötajate informeerimist ja nendega konsulteerimist töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel. Kohustuse töötajaid informeerida ja nendega konsulteerida kollektiivse ülesütlemise raames tuleneb nõukogu direktiivist 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta.

Kui tööandjal tekib vajadus töötajaid kollektiivselt koondada, peab ta TLS § 101 lõikest 1 tulenevalt enne töölepingute lõppemiseks ülesütlemisavalduste esitamist töötajatega konsulteerima. Konsulteerimise eesmärk on vältida töösuhete ülesütlemist või selle võimatusel neid vähendada. Koondatavate töötajate suhtes on eesmärgiks rakendada erinevaid meetmeid, mis aitavad isikutel kiiresti taas hõivesse suunduda, sh ümber- ja täiendõppe võimalused jmt. Konsulteerimise kandvaks ideeks ja lähtealuseks on alati olnud kokkuleppele jõudmine rakendavates meetmetes. Kokkuleppele mitte jõudmine ei piira tööandja õigust otsustada töölepingute kollektiivne ülesütlemine. Töötajatel ja/või töötajate esindajal ei ole vetoõigust tööandja tegevusele. Küll peab tööandja arvestama kohustusega oma otsuseid põhjendada (TLS § 101 lõige 4 ja § 113 lõige 3).

Tööandja partneriks informeerimisel ja konsulteerimisel on eelkõige töötajate esindaja, kelleks kehtiva õiguse kohaselt antud sätte tähenduses on töötajate ja/või ametiühingu usaldusisik. Kui töötajate esindajat ettevõttes valitud ei ole ja kui ametiühing puudub, tuleb tööandjal otse töötajatega konsulteerida. Konsulteerimise sidumine üksnes esindajaga jätab töötajad ilma olulisest õigusest ehk õigusest olla kaasatud ettevõtte tegevusse, sh otsuste tegemisse, mis otseselt puudutavad ja mõjutavad töötajate olukorda.

Konsulteerimise edukaks läbiviimiseks peab tööandja töötajate esindajale või tema puudumisel töötajatele esitama kogu olulise teabe kavandatavate ülesütleliste kohta (TLS § 101 lõige 2), esitades viidatud teabe samaaegselt ka Eesti Töötukassale (TLS § 101 lõige 3). Töötukassa kui direktiivi tähenduses pädeva ametiasutuse varajane teavitamine kollektiivse koondamise võimalikkusest annab ametile võimaluse ja kohustuse valmistuda tõhusalt kollektiivse koondamise tagajärgede leevendamiseks, sh täiendväljaõppeks ja töökoha kaotanutele uue töö leidmiseks. Teates tuleb esitada töötajate arv ja ametinimetused, ülesütleliste põhjused, töötajate, kellega töölepingud kavandatakse üles öelda, arv ja ametinimetused ning valikukriteeriumid juhul, kui sellised kriteeriumid on olemas, ajavahemik, mille jooksul kavandatakse töölepingud üles öelda, ja juhul, kui töötajatele makstakse lisaks seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud hüvitisi, siis selliste hüvitiste arvutamise viisi.

## **§ 102. Eesti Töötukassa teavitamine kollektiivsest ülesütlelistest**

**(1) Tööandja esitab pärast konsulteerimist kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis Eesti Töötukassale käesoleva seaduse § 101 lõikes 2 nimetatud andmed ja andmed konsulteerimise kohta.**

**(2) Tööandja saadab käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud andmetest ära kirja usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele samal ajal andmete esitamisega Eesti Töötukassale.**

**(3) Usaldusisik võib esitada Eesti Töötukassale oma arvamuse kollektiivse ülesütleliste kohta seitsme kalendripäeva jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud andmete ära kirja saamisest.**

**Paragrahvi 102** kohaselt esitab tööandja pärast konsulteerimist ülesütlelistevajaduse ja -ulatuse ning võimalike rakendatavate meetmete täpsustumist § 101 lõikes 2 toodud andmete koosseisu Töötukassale. Kuivõrd konsulteerimisjärgselt andmete sisu muutub, tuleb Töötukassale esitada ajakohastatud ja täpsustatud andmed, ühtlasi teave konsulteerimistulemuste kohta (TLS § 102 lõige 1). Viidatud teabe Töötukassale edastamisest tuleb tööandjal samaaegselt teavitada ka töötajate esindajat, kellel on õigus esitada Töötukassale arvamus ülesütleliste kohta (TLS § 102 lõiked 2 ja 3).

## **§ 103. Kollektiivse ülesütleliste tähtaeg**

**(1) Tööandja võib töölepingud üles öelda pärast konsulteerimist ja Eesti Töötukassa teavitamist vastavalt käesoleva seaduse § 102 lõikes 1 sätestatule.**

**(2) Töölepingute kollektiivne ülesütlelistega seadmine jõustub ülesütlelistest ette teatamise tähtaja möödumisel, kuid mitte varem kui 30 kalendripäeva möödumisel ajast, kui Eesti Töötukassa sai käesoleva seaduse § 102 lõikes 1 nimetatud andmed. Eesti Töötukassa otsib käesolevas paragrahvis nimetatud tähtaja jooksul lahendusi kollektiivse ülesütlelistega seonduvatele tööhõiveprobleemidele.**

**(3) Eesti Töötukassal on õigus käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud tähtaega lühendada, kui tööhõiveprobleeme on võimalik lahendada lühema aja jooksul.**

**(4) Eesti Töötukassa võib käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud tähtaega pikendada kuni 60 kalendripäevani, kui ta leiab, et ta ei suuda kollektiivse ülesütlelistega seonduvaid tööhõiveprobleeme 30 kalendripäeva jooksul lahendada.**

**(5) Eesti Töötukassa teeb käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud tähtaja muutmise otsuse tööandjale kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis teatavaks 14 kalendripäeva jooksul käesoleva seaduse § 102 lõikes 1 nimetatud andmete saamisest.**

**(6) Käesolevas paragrahvis sätestatud ülesütlelistega seadmine jõustumise tähtaega ei kohaldata, kui töölepingud öeldakse kollektiivselt üles ettevõtte tegevuse lõpetamise tõttu, mille aluseks on jõustunud kohtulahend.**

**Paragrahv 103** annab kollektiivse ülesütleliste tähtajad. Tulenevalt Euroopa Kohtu lahendist C-188/03 võib tööandja TLS § 103 kohaselt ülesütlelistevajadused töötajatele kätte anda pärast konsulteerimist ja Töötukassa teavitamist (TLS § 103 lõige 1). Ülesütlelistevajaduse tegemine on tööandjale siduv ja sellest ei saa ühepoolselt loobuda. Seega peab tööandja kavandatavad kollektiivsed töölepingu lõppemised otsustama ülesütlelistevajaduse tegemise ajaks. Tegelik ülesütlelistevajadus ehk kui palju

töötajaid ja kes töölt vabastatakse, saab selguda aga pärast konsulteerimist, millest tööandja teavitab Töötukassat (TLS § 102 lõige 1). Vaatamata etteteatamistähtaja pikkusele ja tööandja võimalesele hüvitada etteteatamistähtaja järgimata jätmise TLS § 100 lõike 5 alusel, ei saa töötajate töösuhe lõppeda enne, kui Töötukassa teavitamisest on möödunud 30 kalendripäeva (TLS § 103 lõige 2). Kui töötaja etteteatamistähtaeg on pikem kui 30 kalendripäeva, lõppeb töösuhe reeglina etteteatamistähtaja möödumisel. Üle 30 kalendripäeva ulatuvat etteteatamisega võib tööandja TLS § 100 lõike 5 alusel hüvitada.

Andmete kättesaamise aeg on Töötukassale olulise tähtsusega. Andmete kättesaamisest hakkab jooksma Töötukassale antud 30-kalendripäevane tähtaeg, mille jooksul Töötukassa otsib lahendusi (TLS § 103 lõige 2) lahkuvate töötajate tööhõiveprobleemidele, eesmärgiga aidata töötajaid võimalikult kiiresti hõivesse tagasi. TLS § 103 lõiked 3 ja 4 annavad Töötukassale õiguse lühendada või vastavalt pikendada 30-päevast tähtaega tulenevalt tööhõiveprobleemide olulisusest ja kollektiivse koondamisega kaasnevatest võimalikest negatiivsetest mõjudest. Tähtaja lühendamise ja pikendamise otsus on haldusotsus. Tegemist on kaalutusotsustusega, mida tuleb Töötukassal põhjendada. Eriti oluline on tähtaja pikendamise otsuse kui tööandja õigusi piirava otsuse tegemine ja selle põhjendamine, kuivõrd tähtaja pikendamisega pikeneb ka töösuhete lõppemise aeg. Kollektiivse koondamise toimumise aja edasilükkamine võib olla hädavajalik vabanevate töötajate töölepaigutamiseks, nende ümberõppe korraldamiseks, koondamise negatiivsete mõjude leevendamiseks, kuid see saab kõne alla tulla eelkõige erakorralistel juhtudel, näiteks kui vallandamised on massiivsed, koondatavatele uue töökoha leidmine keeruline jmt. Paragrahvi 103 lõike 5 kohaselt peab Töötukassa tööandjat teavitama tähtaja muutmise (pikendamise, lühendamise) otsusest 14 kalendripäeva jooksul TLS § 102 lõikes 1 nimetatud andmete saamisest. Selle aja jooksul peab olema saabunud ka usaldusisiku arvamus kollektiivse ülesütleamise kohta, mida Töötukassa saab vajadusel otsuse tegemisel arvestada.

Nagu eespool öeldud, peab tööandja enne töölepingute kollektiivseks lõppemiseks ülesütleamisavalduste esitamist töötajatele viima läbi konsulteerimised ja teavitama Töötukassat (TLS § 103 lõige 1). Tööandja peab usaldusisikut või tema puudumisel töötajaid informeerima ja nendega konsulteerima vastavalt TLS §-le 101. Konsulteerimise eesmärk on jõuda kokkuleppele kavandatavate ülesütleliste ärahoidmises või nende arvu vähendamises ning töölepingu lõppemisega kaasnevate tagajärgede leevendamises. Pärast konsulteerimist on tööandja kohustatud teavitama Töötukassat kavandatavast kollektiivsest ülesütleamisest ja konsulteerimise tulemustest (TLS § 102 lõige 1).

Kui tööandja ei ole täitnud TLS § 103 lõike 1 kohaselt konsulteerimis- ja teavitamiskohustust enne ülesütleamisavalduse esitamist, on töölepingu ülesütlemine seaduse nõuetele mittevastav ning seetõttu tühine (TLS § 104 lõige 1). Töötajal on õigus esitada avaldus töövaidluskomisjoni või hagi kohtusse ülesütleamise tühisuse tuvastamiseks 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütleamisavalduse saamisest. Kui töötaja ei ole hagi või avaldust tähtaja jooksul esitanud, on ülesütlemine algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud ülesütleamisavalduses märgitud tähtpäeval (TLS § 105 lõiked 1 ja 2). Niisamuti on tegemist TLS § 103 lõike 1 rikkumisega, kui tööandja on küll Töötukassat teavitanud, kuid teinud seda pärast ülesütleamisavalduste esitamist töötajatele.

Kui tööandja ei ole täitnud aga TLS §-dest 101 ja 102 tulenevat töötajate informeerimise ja konsulteerimise kohustust ning Töötukassa teavitamiskohustust, on töötajal õigus pöörduda Tööinspektsiooni, kes teostab järelevalvet ja menetleb väärtegu töötajate informeerimise ja konsulteerimise ning Töötukassa teavitamise üle (TLS §-d 115, 128). Töötukassa peab võimalikult rikkumisest teavitama ka Tööinspektsiooni.

TLS § 103 lõige 2 eeldab Töötukassa teavitamist. Kui tööandja ei ole Töötukassat teavitanud, ei tule kohaldamisele ka TLS § 103 lõige 2. Seega, kui tööandja on rikkunud TLS § 103 lõike 1 nõudeid, tuleb töötajatel ülesütleamisavalduse esitamine vaidlustada. Kui töötajad ei vaidlusta tööandja seaduse nõuetele mittevastavat ülesütlemist õigeaegselt, puudub neil hiljem võimalus ülesütleamisavalduse tühisusele tugineda. Sellisel juhul on võimalus endiselt pöörduda järelevalve teostamiseks ja väärteo algatamiseks Tööinspektsiooni.

Kui tööandja ütleb töölepingud üles pärast töötajatega konsulteerimist ja Töötukassa teavitamist, on töölepingute ülesütlemine seadusega kooskõlas ning töötaja ei saa tugineda töölepingu ülesütlemise tühisusele (TLS § 104 lõige 1). Samas on töötajal õigus nõuda, et tööandja täidaks TLS § 103 lõikest 2 tulenevat kohustust, mille alusel ei saa töölepingute kollektiivne ülesütlemine jõustuda varem kui 30 kalendripäeva arvates Töötukassa teavitamisest. Töötajal on õigus nõuda, et tööandja täidaks TLS § 103 lõikest 2 tulenevat kohustust ka juhul, kui tööandja on teavitanud Töötukassat pärast ülesütlemise avalduste esitamist töötajatele. Kui töölepingud lõppevad ülesütlemisavalduses näidatud tähtajal ehk enne 30 kalendripäeva möödumist (s.t tööandja ei luba töötajaid tööle), on töötajatel õigus nõuda tööd kuni 30 kalendripäeva saabumiseni või töötasu vähem etteteatatud aja eest (TLS § 100 lõige 5).

### 3. jaotis Ülesütlemise tühisus ja vaidlustamine

#### **§ 104. Ülesütlemise tühisus**

**(1) Seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine on tühine.**

**(2) Raseda või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja töölepingu ülesütlemine on tühine ka siis, kui naine temast mitteolenevatel põhjustel ei ole järginud käesoleva seaduse § 93 lõikes 3 nimetatud tähtaega.**

**Paragrahvid 104 kuni 110** sätestavad ülesütlemise tühisuse ja vaidlustamise. Selleks, et töölepingu ülesütlemine oleks õiguspärane ja kehtiv, peab ülesütlemine:

- tuginema ülesütlemisalusele ja ei tohi esineda ülesütlemist välistavaid asjaolusid (TLS §-d 85–93). TsÜS § 87 kohaselt on seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev tehing tühine, kui keelu mõtteks on selle rikkumise korral tuua kaasa tehingu tühisus;
- vastama seaduse formaalsetele nõuetele; näiteks ei tohi ülesütlemisavaldus TLS § 95 lõike 1 kohaselt olla tingimuslik ning see peab olema tehtud kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Kui töölepingu ülesütlemine ei vasta eespool nimetatud tingimustele ehk puuduvad ülesütlemise õigustavad asjaolud või ülesütlemisel on menetlusreegleid oluliselt rikutud, on tegemist õigusvastase ülesütlemisega. TLS § 104 lõike 1 kohaselt on seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav ülesütlemine tühine.

Kui pooled ei jõua kokkuleppele, kas ülesütlemine on kehtiv või mitte, tuleb ülesütlemise kehtetusele tugineda soovival poolel pöörduda hagiga kohtusse või avaldusega töövaidluskomisjoni ja tõendada ülesütlemise kehtetuse aluseks olevaid asjaolusid. Kehtetusele tuginev pool peab töövaidlusorganisi (kohus, töövaidluskomisjon) suutma tõendada, et tööleping pole ülesütlemisega lõppenud, kuna ülesütlemiseks vajalikud eeldused on täitmata. Raseda või alla 3-aastast last kasvatava töötaja puhul rakendub pööratud tõendamiskoormus, mille kohaselt tööandja peab tõendama, et ta vabastas nimetatud isikud seaduses lubatud alusel, mitte aga põhjusel, et töötaja on rase või kasvatab väikelast.

#### **§ 105. Ülesütlemise tühisusele tuginemine**

**(1) Kohtule peab hagi või töövaidluskomisjonile avalduse ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks esitama 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest.**

**(2) Kui hagi või avaldust ei esitata tähtaja jooksul või kui hagi või avalduse esitamise tähtaega ei ennistata, on ülesütlemine algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval.**

#### **§ 106. Tööandja ülesütlemise vaidlustamine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega**

**Töötaja võib 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest esitada kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse kehtiva ülesütlemise vaidlustamiseks vastuolu tõttu**

**hea usu põhimõttega, välja arvatud, kui tööandja ütles lepingu üles töötajapoolse töölepingu rikkumise tõttu.**

**Paragrahvid 105 ja 106** käsitlevad ülesütlemise tühisusele tuginemist ja tööandjapoolse ülesütlemise vaidlustamist vastuolu tõttu hea usu põhimõttega.

Sisuliselt on töölepingu ülesütlemise õigsuse vaidlustamiseks nõude esitamise tähtaeg sama (ITLS § 6), mis seni kehtinud õiguses ettenähtud 1-kuuline tähtaeg. TLS §-de 105 ja 106 järgi on õigus esitada hagi või avaldus töölepingu ülesütlemise tühisuse või hea usu põhimõtte vastuolu tuvastamiseks 30 kalendripäeva jooksul. Oluliseks erinevuseks võrreldes varasemaga on asjaolu, et 30-päevane töövaidlusorganisse pöördumise tähtaeg hakkab kulgema mitte enam töölepingu lõppemisest (selle vormistamisest), vaid ülesütlemisavalduse saamisest. Kui ülesütlemise tühisust ei panda õigeaegselt maksma, st avaldust või hagi ei esitata tähtaegselt või selle esitamise tähtaega ei ennistata, loetakse ülesütlemine TLS § 105 lõike 2 alusel kehtivaks ja töösuhe lõpeb ülesütlemisavalduses märgitud töölepingu lõppemise etteteatamisaja möödumisel.

Seetõttu on oluline, et juhul, kui töötaja ei nõustu ülesütlemisega ja soovib sellele vastu väita, peab ta ülesütlemise tähtaegselt vaidlustama. Ülesütlemise vaidlustamisel on töötajal õigus nõuda ülesütlemisavalduse saamisest 30 kalendripäeva jooksul:

- ülesütlemise tühisuse tuvastamist ja hüvitist töösuhte lõpetamise korral või kahju hüvitamist töösuhte jätkumise korral, kui tööandja ei ole ülesütlemisel järginud materiaalseid ega formaalseid eeldusi, st tööandja on öelnud töölepingu üles seadusest tuleneva aluseta või eirates ülesütlemisele ettenähtud vormireegleid (TLS § 105 lõige 1 § 108 ja § 109 lõiked 1, 2);
- ülesütlemise tühistamist ja hüvitist töösuhte lõpetamise korral või kahju hüvitamist töösuhte jätkumise korral, tuginedes ülesütlemise vastuolule hea usu põhimõttega. Ülesütlemise vastuolu hea usu põhimõttega saab vaidlustada üksnes juhul, kui ülesütlemine on kehtiv, st töösuhte ülesütlemiseks olid olemas ülesütlemise materiaalsed ja formaalsed eeldused ehk töösuhe on öeldud üles ülesütlemissituatsiooni olemasolul ja vorminõudeid järgides, kuid ka sellisel juhul viib ülesütlemine ebaõiglase tulemini. Ülesütlemist ei saa vaidlustada, tuginedes vastuolule hea usuga, kui tööandja on töölepingu öelnud üles põhjusel, et töötaja rikkus lepingut. Hea usu põhimõtte rakendamise eesmärgiks on töötajale ülesütlemisega kaasneva ebaõiglase tagajärje ärahoidmine, mis ei saa tulla kõne alla, kui töötaja on ise lepingu rikkumisega ajendanud tööandjat lepingut üles ütlemata (TLS § 106, § 108 ja § 109 lõiked 1, 2).

**§ 107. Töölepingu lõpetamine kohtus või töövaidluskomisjonis**

**(1) Kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühistatud, loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud.**

**(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral.**

**(3) Kohus või töövaidluskomisjon ei rahulda käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud tööandja taotlust, kui töötaja on ülesütlemise ajal rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või töötaja on valitud töötajate esindajaks, välja arvatud juhul, kui mõlemapoolseid huve arvestades ei ole see mõistlikult võimalik.**

**Paragrahv 107** käsitleb töölepingu lõpetamist kohtus või töövaidluskomisjonis. Kui seni kehtinud õiguse järgi oli töötajale antud otsustusõigus, kas ta soovib tööle ennistamist või ennistamisest loobumist ja sellega kaasnevat hüvitist, siis TLS kohaselt on nii tööandjal kui ka töötajal õigus taotleda töövaidlusorganilt õigusvastaselt ülesöeldud töösuhte lõpetamist (TLS § 107 lõige 2). Töövaidlusorgan, tuvastanud ülesütlemise õigusvastasuse selle tühisusel seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu või ülesütlemise vastuolu hea usu põhimõttega, lõpetab ühe poole taotlusel töösuhte ajast, millal see oleks lõppenud etteteatamisaja möödumisel. Erisusena üldreeglist ei rahulda töövaidlusorgan tööandja taotlust töösuhte lõpetada, kui tegemist on raseda või töötajaga, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele. Euroopa sotsiaalharta artikli 8.2 alusel tuleb

eelnimetatud töötajatele tagada tõhus kaitse, mis reeglina on saavutatav töösuhte jätkamise võimalusega. Samasugune kaitse on TLS-s tagatud ka töötajate esindajale (TLS § 107 lõige 3). Töövaidlusorganil tuleb tööandja taotlus töösuhte lõpetamiseks eelnimetatud isikutega rahuldada üksnes juhul, kui töösuhte jätkamine ei ole mõeldav, s.t ennekõike siis, kui tööandja on oma tegevuse lõpetanud. Siinkohal on oluline märkida, et rase või naine, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, saab tugineda seadusest tulenevale kaitsele siis, kui ta on oma seisundist teavitanud töötajat enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 päeva jooksul pärast seda, kui ta on ülesütlemisavalduse kätte saanud (TLS § 93 lõige 3).

#### **§ 108. Kahju hüvitamine töösuhte jätkumise korral**

**Töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel, kui töösuhe jätkub, on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist, eelkõige saamata jäänud töötasu. Hüvitisest võib maha arvata osa, mille töötaja on oma tööjõu teistsuguse kasutamisega omandanud.**

**Paragrahvi 108** alusel mõistab töövaidlusorgan töösuhte jätkamisel tööandjalt välja kahju hüvitamise, mis seisneb eelkõige saamata jäänud töötasu hüvitamises.

#### **§ 109. Hüvitis töösuhte lõpetamise korral kohtus või töövaidluskomisjonis**

**(1) Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu käesoleva seaduse § 107 lõikes 2 nimetatud juhul, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.**

**(2) Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu käesoleva seaduse § 107 lõikes 2 nimetatud juhul töötajaga, kes on rase, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või kes on valitud töötajate esindajaks, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kuue kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.**

**(3) Kui töötajale on määratud käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 nimetatud hüvitis, ei ole töötajal õigust nõuda töötasu, mida töötajal oleks olnud õigus saada töösuhte jätkumisel töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni.**

**(4) Tööandjal on töötajapoolse töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral õigus nõuda töötajalt mõistlikku hüvitist.**

Kuna praktikas ei olnud töösuhte jätkamine pärast ennistamist enamikul juhtudel pooltevaheliste lahkavuste tõttu võimalik ning vajadusel leiti töösuhte lõpetamiseks mõni muu viis, siis on TLS koostamisel leitud, et töövaidlusorgan peab saama töötajat tööle ennistada vaid juhul, kui mõlemad pooled sellega nõus on. Poolte n-õ sundimine töösuhte jätkamiseks ei ole ühtlasi kokkusobiv lepinguvabaduse põhimõttega, millest tulenevalt ei saa pooli nende vaba tahte vastaselt sundida jätkama töösuhet kui kestvussuhet. Kui töötajal ei ole võimalik töösuhet tööandja juures jätkata, mõistab töövaidlusorgan tööandjalt välja hüvitise töötaja 3 kuu töötasu ulatuses (TLS § 109 lõige 1). Rasedale töötajale ja töötajate esindajale on kõrgendatud hüvitise määr 6 kuu töötasu ulatuses (TLS § 109 lõige 2). Töövaidlusorgan ei ole hüvitise määraga seotud. Hüvitise suurust on võimalik muuta seda nii vähendades kui ka suurendades, arvestades ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.

#### **§ 110. Töötaja nõuete aegumise erisus**

**Kui töötaja esitas õigel ajal hagi või avalduse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, ei aegu vaidluse kestel sissenõutavaks muutuvad ja vaidluse tulemusest sõltuvad töötaja nõuded enne, kui on möödunud kolm kuud vaidluses tehtud lahendi jõustumisest.**

**Paragrahv 110** annab töötaja nõude aegumise erisuse. Tagamaks, et töötaja nõuded, mis muutuvad sissenõutavaks ülesütlemise kehtivuse üle peetava vaidluse kestel või mis sõltuvad vaidluse

tulemusest, ei aeguks enne vaidluse kohta tehtud lahendi jõustumist või vahetult pärast seda, pikeneb selliste nõuete aegumistähtaeg TLS § 110 alusel seniks, kuni lahendi jõustumisest on möödunud 3 kuud.

### 3. jagu Töölepingu üleminek

#### **§ 111. Töölepingu kehtivus tööandja surma korral**

- (1) Füüsilisest isikust tööandja surma korral läheb tööleping üle tööandja pärijatele.**
- (2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud juhul võib töötaja tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda kahe nädala jooksul arvates ajast, millal ta sai töölepingu üleminekust teada või pidi teada saama, teatades sellest 30 kalendripäeva ette. Tööandja pärija võib tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda kahe nädala jooksul arvates ajast, millal ta sai töölepingu üleminekust teada või pidi teada saama, järgides käesoleva seaduse § 97 lõikes 2 nimetatud etteteatamistähtaega. See ei piira töölepingu ülesütlemist muul alusel.**
- (3) Tööleping lõpeb füüsilisest isikust tööandja surmaga, kui tööleping on sõlmitud oluliselt tööandja isikut arvestades.**

**Paragrahv 111** reguleerib töölepingu kehtivust tööandja surma korral. Sarnaselt seni kehtinud õigusele jääb tööandja surma korral tööleping üldjuhul kehtima ja läheb üle pärijatele, välja arvatud juhul, kui tööleping on sõlmitud oluliselt tööandja isikut arvestades (TLS § 111 lõiked 1 ja 3). Tööandja isikut oluliselt arvestavaks töölepinguks on näiteks tööandja isiklikuks teenindamiseks sõlmitud leping, mille puhul kaob tööandja surmaga ära töölepingu objekt. Nimetatud eripäraga töölepingut pole tööandja pärijatel TLS alusel vaja eraldi üles öelda, vaid see lõppeb tööandja surmaga automaatselt. Töölepingute üleminekul tööandja pärijatele kohalduvad ka pärimisseaduse reeglid.

TLS § 111 lõike 2 alusel on nii pärijatel kui töötajal võimalik igasugune tööleping lihtsustatult üles öelda kahe nädala jooksul pärast töölepingu pärijatele üleminekust teada saamist või teada saama pidamist, kasutades ülesütlemise alusena tööandja surma. Olenemata sellest, et töölepingu ülemineku puhul pärijatele jäävad töölepingu tingimused samaks, on tööleping füüsilisest isikust tööandjaga suuresti tööandja nägu ning töölepingu üleminek pärijatele toob suure tõenäosusega kaasa kontseptsioonilisi muudatusi, mille tõttu on pooltele antud seadusega võimalus tööleping etteteatamisega üles öelda. Ülesütlemisel tulevad kohaldamisele üldised etteteatamisajad.

#### **§ 112. Töölepingu kehtivus ettevõtte üleminekul**

- (1) Töölepingud lähevad muutumatul kujul üle ettevõtte omandajale vastavalt võlaõigusseadusele, kui ettevõtte jätkab sama või sarnast majandustegevust.**
- (2) Võlaõigusseaduse §-s 181 sätestatud piiranguid töölepingute üleminekul ei kohaldata.**
- (3) Ettevõtte üleandjal ja omandajal on keelatud tööleping üles öelda ettevõtte ülemineku tõttu.**
- (4) Käesoleva paragrahvi lõikeid 1 ja 3 ei kohaldata tööandja pankroti väljakuulutamisel.**

**Paragrahvid 112 ja 113** ning VÕS §-d 180 kuni 185 reguleerivad töölepingu üleminekut ettevõtte omaniku vahetusel. Ettevõtte ülemineku normistiku aluseks on nõukogu direktiiv 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta.

Ettevõtte üleminek tuleb kõne alla nii füüsilise kui juriidilise isiku majandusüksuse üleminekul. Oluline on siinjuures jälgida, et see ei ole seotud üksnes ettevõtja kui füüsilisest isikust ettevõtja ja äriühinguga. Ettevõtte saab olla kõikidel tööandjatel, st lisaks füüsilisest isikust ettevõtjale ja äriühingule ka juriidilisel isikul, kes ettevõtlusega ei tegele, näiteks sihtasutus, mittetulundusühing. Eeltoodust tulenevalt on TLS § 170 rakendussättega muudetud ka TsÜS-s sätestatud ja laiendatud ettevõtte tähendust. Muudatuse kohaselt on ettevõtte majandusüksus, mille kaudu isik tegutseb (TsÜS § 66<sup>1</sup>).

TLS-ga on sisse viidud mõned muudatused, mille eesmärgiks on lihtsustada ettevõtte ülemineku regulatsiooni ja viia see kooskõlla VÕS-s sätestatuga. Selgemaks on kirjutatud ettevõtte ülemineku mõiste. Kui seni kehtinud tööõigus pidas ettevõtte ülemineku all silmas juriidilise isiku omaniku vahetust, siis TLS alusel kooskõlas VÕS § 180 lõikega 1 läheb ettevõtte üle mis tahes õiguslikul alusel, mille raames lähevad üleandjalt omandajale üle ettevõtte majandamisega seotud ja selle majandamist teenivad asjad, õigused ja kohustused, muu hulgas ka ettevõttega seotud lepingud.

TLS-ga paraneb töötaja kaitse selle tõttu, et kui seni kehtinud õiguse alusel vastutasid senine ja uus tööandja solidaarselt töölepingust tulenevate kohustuste eest, mis on muutunud sissenõutavaks või muutuvad sissenõutavaks aasta jooksul pärast ettevõtte ülemineku, siis TLS-ga pikeneb solidaarvastutuse aeg VÕS § 183 lõikest 1 tulenevalt 5 aastale. Seega pikeneb TLS-ga töötajal võimalus esitada nõudeid endise ja uue tööandja vastu ning suureneb tõenäosus nende nõuetekohaseks täitmiseks.

### **§ 113. Informeerimine ja konsulteerimine ettevõtte üleminekul**

**(1) Ettevõtte üleandja ja omandaja esitavad kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis usaldusisikule või nende puudumisel töötajatele aegsasti, kuid hiljemalt üks kuu enne ettevõtte ülemineku teatise, mis sisaldab vähemalt järgmisi andmeid:**

- 1) kavandatav ettevõtte ülemineku kuupäev;**
- 2) ettevõtte ülemineku põhjused;**
- 3) ettevõtte ülemineku õiguslikud, majanduslikud ja sotsiaalsed tagajärjed töötajatele;**
- 4) töötajate suhtes kavandatavad meetmed.**

**(2) Kui ettevõtte üleandja või omandaja kavatseb ettevõtte ülemineku tõttu teha töötajate olukorda mõjutavaid muudatusi, konsulteerib ta usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga jõuda kavandatavates meetmetes kokkuleppele.**

**(3) Konsulteerimisel on usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel õigus kohtuda ettevõtte üleandja ja omandaja esindajatega, sealhulgas juhtorgani liikmetega ning esitada töötajate suhtes kavandatavate meetmete kohta kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ettepanekuid vähemalt 15 päeva jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud teatise esitamisest arvates, kui ei lepita kokku pikemas ajas. Ettevõtte üleandja ja omandaja on kohustatud ettepanekute arvestamata jätmist põhjendama.**

**Paragrahv 113** sätestab informeerimise ja konsulteerimise ettevõtte üleminekul sarnaselt seni kehtinud õigusele. Olgu siinkohal lisatud, et tööandja ei vabane informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmisest juhul, kui tööandja juures ei ole valitud usaldusisikut. Sellisel juhul tuleb tööandjal informeerida ja konsulteerida otse töötajaid.

## **6. peatükk**

### **VAIDLUSTE LAHENDAMINE JA RIIKLIK JÄRELEVALVE**

#### **§ 114. Vaidluste lahendamine**

**Töölepingust tulenevad vaidlused lahendatakse käesolevas seaduses ja individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses sätestatud tingimustel ja korras.**

#### **§ 115. Riiklik järelevalve**

**Riiklikku järelevalvet käesoleva seaduse § 5 lõigetes 1 ja 3, §-s 7, § 8 lõigetes 1–3 ning 6 ja 7, § 28 lõike 2 punktides 9 ja 10, § 29 lõigetes 3 ja 6, § 33 lõikes 1, §-s 43, § 44 lõigetes 2 ja 3 ning 5–7; §-s 45, § 46 lõigetes 1–3 ja 5; § 47 lõigetes 2 ja 3, § 48 lõigetes 1 ja 2, §-des 49–53, § 101 lõigetes 1–3, § 102 lõigetes 1 ja 2 ning § 113 lõigetes 1 ja 2 sätestatud nõuete täitmise üle**



**teostab Tööinspeksioon töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.**

**Paragrahv 115** kehtestab riikliku järelevalve ulatuse ja määrab järelevalve tegijaks Tööinspeksiooni. Riiklikku järelevalvet teeb Tööinspeksioon TTOS-s sätestatud tingimustel ja korras. Oluline on märkida, et riiklikku järelevalvet ei ole kehtestatud kogu TLS üle, vaid üksnes selgelt määratletud sätete üle, sest valdavas osas on tegemist eraõiguslike kokkuleppeliste normidega, mida saab õigusliku vaidluse korras lahendada töövaidlusorganisi. Viide TTOS järelevalvesätetele võimaldab vältida järelevalveregulatsiooni kordamist ning normide ebatäpsest dubleerimisest tulenevaid võimalikke erinevusi.

#### **§ 116. Ettekirjutuse vaidemenetlus**

**Ettekirjutuse vaidemenetlusele kohaldatakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud.**

### **7. peatükk VASTUTUS**

#### **§ 117. Tööandja poolt andmete esitamata jätmine**

**(1) Andmete esitamata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 5 lõikele 1 – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.**

**(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1 300 eurot.**

#### **§ 118. Alaealisega töölepingu sõlmimine talle vastunäidustatud tööde tegemiseks või tema lubamine sellisele tööle**

**(1) Alaealisega töölepingu sõlmimise või alaealise tööle lubamise eest tööandja poolt käesoleva seaduse §-s 7 sätestatud nõudeid rikkudes – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.**

**(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1 300 eurot.**

#### **§ 119. Alaealisega töölepingu sõlmimine seadusliku esindaja ja tööinspektori nõusolekuta**

**(1) Alaealisega töölepingu sõlmimise eest tööandja poolt ilma seadusliku esindaja ja tööinspektori nõusolekuta – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.**

**(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1 300 eurot.**

#### **§ 120. Tööandja teavitamiskohustuse täitmata jätmine**

**(1) Teavitamiskohustuse täitmata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 28 lõike 2 punktidele 9 ja 10 –**

**karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.**

**(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1 300 eurot.**

#### **§ 121. Alaealise suhtes summeeritud tööaja kohaldamine tööaja piirangut ületades**

- (1) Alaealise suhtes summeeritud tööaja kohaldamise eest tööandja poolt tööaja piirangut ületades –**  
**karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –**  
**karistatakse rahatrahviga kuni 1 300 eurot.**

**§ 122. Töö tegemise aja piirangu järgimata jätmine**

- (1) Töö tegemise aja piirangu järgimata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 46 lõigetele 1–3 –**  
**karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –**  
**karistatakse rahatrahviga kuni 1 300 eurot.**

**§ 123. Individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmine**

- (1) Individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 46 lõikele 5 –**  
**karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –**  
**karistatakse rahatrahviga kuni 1 300 eurot.**

**§ 124. Alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmine**

- (1) Alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse §-le 49 –**  
**karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –**  
**karistatakse rahatrahviga kuni 1 300 eurot.**

**§ 125. Öötöö piirangu rikkumine**

- (1) Öötöö piirangu rikkumise eest tööandja poolt –**  
**karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –**  
**karistatakse rahatrahviga kuni 1 300 eurot.**

**§ 126. Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmine**

- (1) Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmise eest tööandja poolt –**  
**karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –**  
**karistatakse rahatrahviga kuni 1 300 eurot.**

**§ 127. Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmine**

- (1) Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmise eest tööandja poolt –**  
**karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –**  
**karistatakse rahatrahviga kuni 1 300 eurot.**

**§ 128. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise jätmine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel**

**(1) Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest tööandja poolt töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel –**

**karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.**

**(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –**

**karistatakse rahatrahviga kuni 1 300 eurot.**

**§ 129. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise ettevõtte üleminekul**

**(1) Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest tööandja poolt ettevõtte üleminekul –**

**karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.**

**(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, –**

**karistatakse rahatrahviga kuni 1 300 eurot.**

**Paragrahvid 117 kuni 129** reguleerivad tööandja vastutust töölepingu seaduse rikkumisel. Vastutus on ette nähtud juhul, kui tööandja rikub kohustust, mis tuleneb TLS-st.

**§ 130. Menetlus**

**(1) Käesoleva seaduse §-des 117–129 sätestatud väärtegadele kohaldatakse karistusseadustiku üldosa ja väärteomenetluse seadustiku sätteid.**

**(2) Käesoleva seaduse §-des 117–129 sätestatud väärtegade kohtuväline menetleja on Tööinspeksioon.**

**Paragrahvi 130** alusel kohaldatakse TLS §-des 117 kuni 129 nimetatud väärtegadele karistusseadustiku üldosa ja väärteomenetluse seadustiku sätteid. Väärtegade kohtuväliseks menetlejaks on Tööinspeksioon.

**8. peatükk  
RAKENDUSSÄTTED**

**§ 131. Töölepingule kohaldatav seadus**

**(1) Enne 2009. aasta 1. juulit sõlmitud töölepingule kohaldatakse alates 2009. aasta 1. juulist töölepingu seaduses sätestatud.**

**(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatu ei välista ega piira lepingupoolte õigusi ega kohustusi, mis on tekkinud enne 2009. aasta 1. juulit. Töölepinguga seotud asjaoludele või toimingutele, mis on tekkinud või tehtud enne 2009. aasta 1. juulit, kohaldatakse senikehtinud seadust.**

**(3) Kui töölepingu tingimus on pärast töölepingu seaduse jõustumist vastuolus seaduse sättega, millest ei ole võimalik lepingupoolte kokkuleppel kõrvale kalduda, kohaldatakse lepingutingimuse asemel seaduses sätestatud.**

**Paragrahv 131** sätestab üldised reeglid, mille alusel kohaldatakse töölepingutele, mis on sõlmitud enne 01.07.2009, TLS-st. Eeltoodu aga ei välista õigusi ja kohustusi, mis on tekkinud enne uue seaduse jõustumist. Üldise õiguspõhimõtte kohaselt kohaldatakse kuni 01.07.2009 kehtinud seadust asjaoludele ja toimingutele, mis on tekkinud või tehtud enne uue seaduse jõustumist.

Seni kehtinud lepinguid ei pea kohustuslikus korras ümber vormistama, st sõlmitud kokkulepped on jõus ja pooltele täitmiseks kohustuslikud. Erandina on enne 01.07.2009 sõlmitud töölepingutes olevad punktid, mis on vastuolus uue TLS regulatsiooniga, tühised. Tühiste lepingupunktidele ei saa töötaja ja tööandja tugineda ning nende osas tuleb järgida uues TLS-s sätestatud. Sellekohased punktid tuleks poolte kokkuleppel viia TLS-ga kooskõlla. TLS ei keela ega välista pooltevahelisi soodsamaid kokkuleppeid, mis on sõlmitud enne 01.07.2009. Seadusest soodsamad kokkulepped on töötajatele kehtivad ka pärast TLS jõustumist.

### **§ 132. Tähtajalise töölepingu ülesütlemise erisus**

**Enne 2009. aasta 1. juulit sõlmitud tähtajalise töölepingu ennetähtaegsele ülesütlemisele pärast 2009. aasta 1. juulit kohaldatakse töölepingu seaduses tähtajatu töölepingu ülesütlemise kohta sätestatud.**

**Paragrahv 132** näeb ette erisuse seni kehtinud tähtajaliste töölepingute ennetähtaegsele ülesütlemisele. Kuni 01.07.2009 kehtinud seaduse kohaselt oli pooltel õigus tähtajaline tööleping mis tahes ajal ennetähtaegselt lõpetada. Kuna TLS piirab tähtajalise töölepingu ennetähtaegse ülesütlemise võimalusi, näeb TLS § 132 ette, et enne seaduse jõustumist sõlmitud ja pärast seaduse jõustumist kehtiva tähtajalise töölepingu võib ennetähtaegselt üles öelda uue seaduse alusel nagu tähtajatu töölepingu.

### **§ 133. Tööraamatu üleandmine**

**Käesoleva seaduse jõustumise ajal tööandja käes olnud tööraamat antakse töötajale ja avalikule teenistujale töölepingu ja teenistussuhte lõppemisel.**

### **§ 134. Tööraamatu andmete kandmine pensionikindlustuse registrisse**

**(1) Töötaja ja avalik teenistuja, kelle tööraamatus on kandeid, mis omavad õiguslikku tähendust pensionistaaži arvutamisel, võib tööraamatu esitada tööraamatu andmete registreerimiseks elukohajärgsesse Sotsiaalkindlustusameti osakonda.**

**(2) Tööandja võib tööraamatu, mida töötaja või teenistuja ei ole ühe aasta möödumisel töö- või teenistussuhte lõppemisest välja võtnud, esitada tööraamatu andmete registreerimiseks asu- või elukohajärgsesse Sotsiaalkindlustusameti osakonda.**

**(3) Vabariigi Valitsus kehtestab korra pensionistaaži andmete kogumiseks ning pensionikindlustuse registrisse kandmiseks enne pensioni määramist.**

**Paragrahvide 133 ja 134** kohaselt tuleb TLS jõustumise ajal tööandja käes olnud tööraamat anda töölepingu või teenistussuhte lõppemisel töötajale või avalikule teenistujale. Siinkohal on oluline viidata, et TLS § 134 jõustub 2011. aasta 1. jaanuaril, st tööraamatu andmete kandmine pensionikindlustuse registrisse algab 2011. aasta 1. jaanuarist.

TLS ei näe ette tööraamatu pidamise kohustust, mistõttu jääb tööraamatu säilitajaks pärast töösuhte lõppu töötaja või avalik teenistuja. Tööraamatus on säilitamist vajavateks andmeteks info pensioniõigusliku staaži kohta, mida arvestatakse kuni 1998. aasta 31. detsembrini. Pensionikindlustusstaaži puhul, mida arvestatakse alates 1999. aasta 1. jaanuarist, omab tööraamat tähtsust eelkõige soodustingimustel vanaduspensioni ja väljateenitud aastate pensioni saamiseks (tööraamatus sisaldub töötaja ametinimetus, mille alusel tal on õigus soodustingimustel vanaduspensioni või väljateenitud aastate pensioni taotlelda).

Tagamaks tööraamatus olevate andmete registreerimine ja säilimine, on töötajal ja avalikul teenistujal õigus esitada tööraamat oma elukohajärgsesse Sotsiaalkindlustusameti osakonda. Tööraamatu võib Sotsiaalkindlustusametile esitada ka tööandja ja seda juhul, kui töötaja või teenistuja ei ole 1 aasta

möödumisel töö- või teenistussuhte lõppemisest tööraamatut välja võtnud. Andmete kogumise ja registreerimise korra kehtestab Vabariigi Valitsus.

### **§ 135. Lapsepuhkus**

**(1) Emal või isal on õigus igal kalendriaastal saada lapsepuhkust, mille eest tasutakse 4,25 eurot päevas:**

**1) kolm tööpäeva, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last;**

**2) kuus tööpäeva, kui tal on vähemalt kolm alla 14-aastast last või vähemalt üks alla 3-aastane laps.**

**(2) Puhkusetasu käesoleva paragrahvi lõikes 1 ettenähtud puhkuse eest hüvitatakse riigieelarvest Sotsiaalministeeriumi valitsemisala eelarve kaudu.**

**(3) Puhkusetasu riigieelarvest hüvitamise korra kehtestab Vabariigi Valitsus.**

**Paragrahv 135** reguleerib lapsepuhkust ja jõustus 01.07.2009 ning kehtib kuni 01.01.2013. Nimetatud paragrahvi alusel on emal või isal õigus igal kalendriaastal saada lapsepuhkust, mille eest tasutakse 4,25 eurot päevas. Puhkusetasu riigieelarvest hüvitamise korra kehtestab Vabariigi Valitsus. 01.01.2013 jõustub TLS § 63 lõige 1, mille kohaselt tasustatakse lapsepuhkuse aeg Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära alusel.

### **§ 136. Isikukaartide säilitamine**

**Tööandjal ei ole kohustust säilitada käesoleva seaduse jõustumise ajaks koostatud isikukaarte.**

**Paragrahv 136** kohaselt ei ole tööandjal kohustust säilitada isikukaarte. TLS koostamisel on lähtutud põhimõttest, et isikukaartide pidamine Vabariigi Valitsuse kehtestatud vormi alusel ei ole põhjendatud. Tööandja peab oma töö korraldamiseks endiselt pidama töötajate kohta arvestust, kuid TLS ei sätesta siinkohal kohustuslikke vorminõudeid ega andmeid, mida töötajalt küsida. Kui tööandjale sobib, võib ta jätkata töötajate kohta arvestuse pidamist isikukaartidel. Olemasolevad isikukaardid, mida tööandjal enam vaja ei ole, võib seega hävitada. Töötajate isikukaartide hävitamisel tuleb arvestada isikuandmete kaitse seadusega.

### **§ 137. Enne seaduse jõustumist välja töötatud puhkuse nõude aegumine**

**Enne käesoleva seaduse jõustumist välja töötatud põhipuhkuse ja lisapuhkuse nõue aegub nelja aasta jooksul arvates seaduse jõustumisest.**

**Paragrahv 137** sätestab enne TLS jõustumist välja töötatud puhkuse nõude aegumise. Enne uue seaduse kehtima hakkamist väljatöötatud põhi- ja lisapuhkused aeguvad 4 aasta jooksul arvates TLS jõustumisest. Enne 01.07.2009 väljatöötatud ja aegumata puhkused aeguvad 01.07.2013.

### **§ 137<sup>1</sup>. Enne seaduse jõustumist väljatöötatud kasutamata puhkuse hüvitamine**

**Enne käesoleva seaduse jõustumist väljatöötatud kasutamata põhi- ja lisapuhkuse hüvitab tööandja töölepingu lõppemisel, kuid kokku mitte rohkem kui nelja aasta kasutamata jäänud puhkuse eest.**

**Paragrahv 137<sup>1</sup>** reguleerib enne TLS jõustumist väljatöötatud kasutamata puhkuse hüvitamist. Tööandja hüvitab enne TLS jõustumist väljatöötatud kasutamata ja aegumata põhi- ja lisapuhkuse töösuhte lõppemisel, kuid kokku mitte rohkem kui 4 tööaasta kasutamata jäänud puhkuse.

### **§ 138. Tööaasta arvestuselt üleminek kalendriaasta arvestusele puhkuse andmisel**

**(1) Enne 2010. aasta 1. jaanuari väljatöötatud kasutamata või ärakasutatud väljatöötamata puhkus tasaarvestatakse 2010. kalendriaasta puhkuse nõudega 2010. aasta jooksul.**

**(2) Kalendrikuud arvestatakse puhkuse nõudeõiguse alusena, kui töötaja töösuhe kalendrikuus on kestnud vähemalt 15 kalendripäeva.**

**(3) Tasaarvestuse tulemused ümardatakse täisarvuks ülespoole.**

**Paragrahv 138** sätestab tööaastapõhiselt puhkusearvestuselt kalendriaastapõhisele puhkusearvestusele üleminekuregulatsiooni.

Selleks tuleb:

- välja selgitada väljatöötatud kasutamata ja aegumata või ärakasutatud väljatöötamata puhkus seisuga 31.12.2009 (puhkusejääk);
- tasaarvestamise käigus puhkusejääk liita 2010. kalendriaasta puhkuse nõudele (28 kalendripäeva) või sellest lahutada;
- tasaarvestus teha 2010. aasta jooksul.

Kuidas teha tasaarvestust juhul, kui töötajal on jäänud eelmistel aastatel osa puhkust välja võtmata?

Töötajal on seisuga 31.12.2009 välja võtmata 10 kalendripäeva väljatöötatud puhkust. Tema saadaolev puhkus liidetakse 2010. kalendriaasta puhkusele. Kui töötaja iga-aastane puhkus on 28 kalendripäeva, siis on töötajal tasaarvestamise tulemusena õigus saada 38 (28+10) kalendripäeva puhkust.

Mida saadud tasaarvestustulemusega teha? Tööandja peab andma töötajale kalendriaastas 28 kalendripäeva põhipuhkust. Ülejäänud 10 kalendripäeva osas lepivad töötaja ja tööandja kokku, millal töötaja neid kasutama hakkab – kas puhkus kasutatakse ära 2010. aastal või hiljem. Siinjuures tuleb arvestada, millal puhkused aeguvad. Töölepingu seadus ei sätesta, millises järjekorras ja millise perioodi eest töötajale puhkusi antakse, st kas töötaja saab esmalt jooksva aasta puhkuse ja alles seejärel varasemalt kasutamata jäänud puhkuse või vastupidi. Puhkuste kasutamise eelisjärjekorra määramine jääb poolte kokkuleppe lahendamata.

Kuidas teha tasaarvestust juhul, kui töötaja on eelmistel aastatel puhkust ette saanud?

Töötajal on seisuga 31.12.2009 välja võetud 10 kalendripäeva väljatöötamata puhkust. Ette saadud puhkus lahutatakse 2010. kalendriaasta puhkusest. Kui töötaja iga-aastane puhkus on 28 kalendripäeva, siis on töötajal tasaarvestamise tulemusena õigus saada 18 (28-10) kalendripäeva puhkust.

Mida saadud tasaarvestustulemusega teha? Tööandja peab andma töötajale kalendriaastas 28 kalendripäeva põhipuhkust. Kuna töötajal on tasaarvestuse tulemusel õigus saada 18 kalendripäeva puhkust, peab tööandja 2010. aastal andma töötaja soovil täiendavalt 10 kalendripäeva puhkust.

### **§ 139. Ülesütlemise hüvitise erisus**

**(1) Kui tööandja ütleb enne 2015. aasta 1. jaanuari töölepingu koondamise tõttu üles töötajaga, kelle töösuhe käesoleva seaduse jõustumise ajaks on kestnud vähemalt 20 aastat, maksab Töötukassa töötajale lisaks käesoleva seaduse § 100 lõikes 1 nimetatud hüvitisele kindlustushüvitist koondamise korral töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses töötuskindlustuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.**

**(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kindlustatul, kelle viimane töösuhe öeldi üles koondamise tõttu, on õigus töötuskindlustushüvitisele 90 kalendripäeva möödumisel arvates töösuhete lõppemisest töötuskindlustuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.**

**(3) Töötuskindlustushüvitise määramisel käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud juhtumite korral arvestatakse hüvitist lõikes 2 nimetatud tähtaja möödumisest arvates, välja arvatud**

***juhul, kui avaldus töötuskindlustushüvitise saamiseks esitatakse pärast eelnimetatud tähtaja möödumist. Kui avaldus töötuskindlustushüvitise saamiseks esitatakse pärast tähtaja möödumist, arvestatakse hüvitist vastavalt töötuskindlustuse seaduse § 11 lõikele 5.***

**Paragrahv 139** näeb ette koondamishüvitiste maksmise üleminekuregulatsiooni töötajate osas, kelle töösuhe on tööandja juures kestnud 01.07.2009. aastaks 20 aastat. Kui nimetatud töötaja koondatakse enne 01.01.2015, on tal õigus saada koondamisel 4 kuu hüvitis, millest 1 kuu maksab tööandja ja ülejäänud 3 kuud maksab Töötukassa. Koondamise korral peab Töötukassast kindlustushüvitist taotlema tööandja.